MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

ROBERT DUCHNEVIČ
VERSLO TEISĖS PROGRAMA

DARBO GINČŲ KOMISIJŲ VEIKLOS PRAKTINIAI ASPEKTAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas – Lekt. dr. Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2016

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS 3
ĮVADAS 4
1. DARBO GINČŲ KOMISIJOS SAMPRATA IR PASKIRTIS 8
1.1. Darbo ginčų komisijos teisinis statusas 8
1.2. Darbo ginčų komisijos paskirtis 18
2. DARBO GINČŲ KOMISIJOS VEIKLOS RAIDOS YPATUMAI 22
2.1. Darbo ginčų komisijos veiklos raida ir ypatumai iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo . 22
2.2. Darbo ginčų komisijos veiklos raida ir ypatumai po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki 2013 m. sausio 1 d. reformos 26
2.3. Darbo ginčų komisijos veiklos raida ir ypatumai po 2013 sausio 1 d. individualių darbo ginčų reformos 35
3. DARBO GINČŲ KOMISIJŲ VEIKLOS PRAKTIKA, PROBLEMATIKA IR PERSPEKTYVOS 40
3.1. Bendroji darbo ginčų komisijų 2016 m. I pusmečio veiklos apžvalga 40
3.2. Darbo ginčų komisijų veiklos praktinės problemos 42
3.2.1. Kreipimosi į darbo ginčų komisiją, prašymo dėl darbo ginčo atsiėmimo problemos 42
3.2.2. Darbo ginčų komisijos kompetencijos problemos 45
3.2.3. Darbo ginčo užbaigimo taikos sutartimi problemos 58
3.3. Darbo ginčų komisijų veiklos perspektyvos naujo Darbo kodekso kontekste 60
IŠVADOS 62
PASIŪLYMAI 65
LITERATŪRA 66
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS 82
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA 84
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA 85
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 86

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

LR – Lietuvos Respublika

Konstitucija – Lietuvos Respublikos Konstitucija

ES – Europos Sąjunga

TDO – Tarptautinė Darbo Organizacija

TSRS – Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjunga

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

CPK – Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas

CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

ĮBĮ – Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas

ABĮ – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

DGK – darbo ginčų komisija

Reglamentas – darbo ginčų komisijos darbo reglamentas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

LVAT – Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas

ĮVADAS

Tyrimo problema. Magistro baigiamajame darbe analizuojama, kokios praktinės darbo ginčų komisijų veiklos problemos turi įtakos šios institucijos veiklos reformoms?

Darbo temos aktualumas. 2013 m. pertvarkius individualių darbo ginčų sprendimo tvarką[1], jų nagrinėjimą perėmė darbo ginčų komisijos, įsteigtos prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių[2]. Ši pertvarka iš esmės pakeitė darbuotojų ir darbdavių nesutarimų sprendimo būdą – ginčas nagrinėjamas trišaliu principu (darbo ginčų komisijos, darbdavių ir darbuotojų atstovai). Pusketvirtų metų darbo ginčų komisijų praktikos laikotarpis parodė, kad darbuotojai ir darbdaviai aktyviai kreipiasi į darbo ginčų komisijas. Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos statistiniais duomenimis, per visą darbo ginčų komisijų veiklos laikotarpį (nuo 2013-01-01 iki 2015-11-30) gauta 15,5 tūkst. prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo.[3] Pavyzdžiui, per 2015 m. visos darbo ginčų komisijos dėl darbo ginčų nagrinėjimo gavo 5358 asmenų prašymus. Išnagrinėjo – 5350 prašymus. Vidutiniškai kiekviena per metus išnagrinėjo 382 prašymus, per mėnesį – 31,9 prašymus.[4] Pabrėžtina, kad „kasmet stebima akivaizdi gautų prašymų didėjimo tendencija“[5]. Šie faktai parodo, ne tik tai, kad darbuotojai ir darbdaviai vis aktyviau gina savo teises, tačiau ir tai, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimo perdavimas darbo ginčų komisijoms pasiteisino. Vis dėlto darbo ginčų ikiteisminė praktika dar labai nauja, nes pradėta formuoti tik po 2013 m. sausio 1 d. įvykdytos darbo teisės reformos. Todėl itin aktualu laiku nagrinėti darbo ginčų komisijų teigiamus bei neigiamus veiklos praktinius aspektus. Nors darbo ginčų komisijos palengvino teismų darbą, individualių darbo ginčų nagrinėjimas tapo ekonomiškesnis bei prieinamesnis didesniam asmenų ratui, šios institucijos praktinėje veikloje susiduria su įvairiomis problemomis. Kyla problemų susijusių su teisės atsiimti prašymą dėl individualaus ginčo nagrinėjimo įgyvendinimu, pasireiškia darbo ginčo šalių piktnaudžiavimas nustatytu kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminu, problematiškas darbo ginčų komisijų kompetencijos ribų nustatymas. Šių institucijų galios nėra beribės, jos veikia pagal griežtai teisės aktais apibrėžtas veikimo ribas, todėl kai kuriais atvejais negali nagrinėti tam tikrų individualių darbo ginčų. Nuo 2015 m. itin aktuali problema dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo. Taip pat

[1] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas.“ *Valstybės žinios,* 80-4138 (2012).
[2] Lietuvoje veikia 14 darbo ginčų komisijų: 5 – Vilniuje, 3 – Kaune, 2 – Klaipėdoje, po 1 – Šiauliuose, Panevėžyje, Alytuje ir Telšiuose. Utenos, Marijampolės, Tauragės apskritis aptarnauja atitinkamai Panevėžio, Alytaus ir Telšių darbo ginčų komisijos. „Trumpai apie Darbo ginčų komisijas“, *Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės ir darbo apsaugos ministerijos naujienos,* žiūrėta 2016 rugsėjo 2 d., http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx.
[3] „Darbo ginčų komisijos – spręsti ir švelninti nesutarimus,“ *Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės ir darbo apsaugos ministerijos naujienos*, žiūrėta 2016 rugsėjo 2 d., http://www.vdi.lt/Tekstai/Naujienos.aspx.
[4] „Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2015 metus,“ *Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius*. Vilnius, 2016, žiūrėta 2016 rugsėjo 6 d., http://www.vdi.lt/PdfUploads/DGnagrinejimas.pdf.
[5] „Darbo ginčų komisijos – spręsti ir švelninti nesutarimus,“ *op.cit.*

paminėtinas bei reikšmingas įvykis darbo ginčų komisijų veikloje – nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliosiantis naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – naujas Darbo kodeksas)[6], kuris įneš svarbių pasikeitimų šių institucijų veikloje.

Tyrimo mokslinis naujumas ir problemos ištyrimo lygis. Darbo ginčų komisijos, kaip privalomos ikiteisminės institucijos, individualiems darbo ginčams nagrinėti, veikla Lietuvoje vykdoma tik nepilnus ketverius metus. Todėl suprantama, kad šių institucijų veiklos praktiniai aspektai – nauja ir aktuali tema nagrinėjimui. Visgi dera pažymėti, kad G. Bužinskas analizavo individualius ir kolektyvinius darbo santykius, anksčiau galiojusio Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo trūkumus ir netikslumus[7], nagrinėjo ikiteisminės ir teisminės darbo ginčų praktikos problemas[8], Europos Sąjungos įtaką darbo ginčams[9]. D. Petrylaitė aptarė darbo ginčų instituto perspektyvas Lietuvos darbo teisėje.[10] G. Dambrauskienė[11], R. Zabarauskienė[12], D. Petrylaitė, I. Blažienė, V. Petrylaitė,[13] tyrė egzistuojančią darbo ginčų sistemą, jos teisinio reguliavimo ypatumus, naujo modelio individualių darbo ginčų sprendimo sistemą bei individualių darbo ginčų sprendimo tarptautinius principus ir užsienio valstybių patirtis. J. Usonis ir A. Filimonenkova apžvelgė darbo ginčų komisijų kalendorinių metų darbą, aktualiausias problemas bei tendencijas.[14] Aktualūs, bendri, su darbo ginčų komisija konkrečioje valstybėje susiję aspektai nagrinėjami W. Sanetra[15], A. M. Swiątkowski[16], M. Weiss[17], R. Blanpain[18], G. Casale,[19] E. H. Gubaidulinos[20] darbuose.

---

[6] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2462," (priimtas Lietuvos Respublikos Seimo, Lietuvos Respublikos Prezidentės gražintas pakartotinai svarstyti, Seimui atmetus Prezidentės veto šis kodeksas patvirtintas ir įsigalios nuo 2017 m), žiūrėta 2016 rugsėjo 2 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4.

[7] Gintautas Bužinskas, „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys," *Jurisprudencija.* 25, 17 (2002).

[8] Gintautas Bužinskas, „Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai", *Jurisprudencija* 22, 1, (2015).

[9] Gintautas Bužinskas, „Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai", *Jurisprudencija* 20, 3 (2013).

[10] Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje," *Jurisprudencij*a 8,110 (2008).

[11] Genovaitė Dambrauskienė, „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos," *Jurisprudencija*, 8, 110 (2008).

[12] Daiva Petrylaitė et.al., „Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos," *Verslas: Teorija ir praktika* 14, 4 (2013).

[13] Daiva Petrylaitė et.al., „Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje," *Teisė* 88 *(*2013).

[14] Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, „Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai," *Jurisprudencija* 20, 4 (2013).

[15] Walerian Sanetra, *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).

[16] Andrzej Swiątkowski, „Polish Labour Law in Context of the European *Union,*" International Conference on material science "Labour Law in United Europe," 16–18 October 2003).

[17] Manfred Weiss, „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.

Doktrinoje buvo analizuota ir darbo ginčų komisijos veikla. 2015 m. A. G. Maželytė apsigynė magistro baigiamąjį darbą: „Ikiteisminės ir teisminės praktikos harmonizavimo įtaka darbo ginčų instituto raidai“.[21] Šiame darbe nagrinėtos aktualiausios darbo ginčų komisijų kompetencijos, procedūrinės ir kitos reglamentavimo spragos, analizuota teismų ir darbo ginčų komisijų praktika. Tačiau reikia pripažinti, kad ne visi darbo ginčų komisijų praktiniai veiklos aspektai išanalizuoti doktrinoje. Be to, nėra skirtas pakankamas dėmesys darbo ginčų komisijų kompetencijos analizei. Siekiant, kad šis darbas būtų kuo aktualesnis ir naujas, darbe tiriama naujausia darbo ginčų komisijų praktika, skirtas dėmesys ir naujo Darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo ginčų komisijų veikla, analizei ir veiklos perspektyvų įžvalgoms.

Darbo reikšmė. Siekiant darbo ginčų komisijų veiklos tobulinimo, būtina atlikti kuo daugiau mokslinių tyrimų, analizuojančių ne tik teorinius, bet ir praktinius darbo ginčų komisijų veiklos aspektus, pabrėžiant esamos sistemos privalumus ir trūkumus. Todėl šiame darbe atliktas darbo ginčų komisijų veiklos praktinių aspektų tyrimas, gautos išvados ir siūlymai reikšmingi ir naudingi ne tik individualių darbo ginčų sprendimo procese dalyvaujančioms šalims, teisininkams, teisės studentams, visuomenei, kuri domisi darbo ginčų komisijų veiklos ypatumais, tačiau ir teisinio reglamentavimo, susijusio su darbo ginčų komisijų veikla, tobulinimui.

Tyrimo tikslas. Išnagrinėti darbo ginčų komisijų praktinės veiklos ypatumus bei atskleisti probleminius šios veiklos aspektus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo ginčų komisijos teisinį statusą bei šios institucijos paskirtį.
2. Apžvelgti darbo ginčų komisijos įsitvirtinimo Lietuvoje kelią bei jos veiklos raidos ypatumus.
3. Išryškinti darbo ginčų komisijų veiklos problemas.
4. Aptarti darbo ginčų komisijų veiklos perspektyvas naujo Darbo kodekso kontekste.

Tyrimo metodai. Magistro baigiamajame darbe naudojami įvairūs mokslinio tyrimo metodai. Dokumentų analizės metodas pasitelktas analizuojant mokslinę literatūrą, teismų bei darbo ginčų komisijos praktiką, oficialius leidinius ir teisės aktus, susijusius su įvairiais darbo

---

[18] Roger Blanpain, „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.

[19] Giuseppe Casale, „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.

[20] Эльмира Хамитовна Губайдуллина, „Некоторые проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров,“ Право и политика: теорет. и практ. проблемы : сб. материалов I Междунар. науч.-практ. конф. Рязань, 2012.

[21] Adelė Gintautė Maželytė, „Ikiteisminės ir teisminės praktikos harmonizavimo įtaka darbo ginčų instituto raidai“ (magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio universitetas, 2015).

ginčų komisijos veiklos aspektais. Lingvistinis metodas taikytas siekiant atskleisti teisės aktuose vartojamas sąvokas, interpretuojant nevienareikšmes teisės normas ir teisės doktriną, joje vartojamų žodžių prasmę. Lyginamasis metodas taikytas atskleidžiant teisės aktuose, doktrinoje, teismų ir darbo ginčų komisijos praktikoje pateikiamus darbo ginčų komisijos veiklos ypatumus. Naudojantis sintezės metodu atskiri darbo ginčų komisijos veiklos aspektai apjungti į vientisą sistemą. Remiantis apibendrinimo metodu išskiriami darbo ginčų komisijų veiklos ypatumai, nurodytos konkrečios darbo ginčų komisijų veiklos problemos, teisinio reglamentavimo neaiškumai. Loginio metodo pagalba išanalizuoti su darbo ginčų komisijų veikla susiję teisės aktai, teismų ir darbo ginčų komisijų praktika, atlikta aktualios mokslinės literatūros analizė, suformuluotos darbo išvados ir pateiktos rekomendacijos dėl darbo ginčų komisijos veiklos tobulinimo.

Tyrimo struktūra. Magistro baigiamasis darbas pradedamas įvadu. Pirmame darbo skyriuje analizuojamas darbo ginčų komisijos teisinis statusas, aptariama darbo ginčų komisijos paskirtis. Antrame skyriuje nagrinėjama darbo ginčų komisijos veiklos raida nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki šiol, atskleidžiami komisijos veiklos ypatumai. Trečiasis darbo skyrius skirtas darbo ginčų komisijos veiklos praktikai, problematikai ir perspektyvoms. Šiame skyriuje nagrinėjama darbo ginčų komisijų veiklos praktika, aptariamos problemos, su kuriomis susiduria darbo ginčų komisijos savo veikloje. Galiausiai aptariamos darbo ginčų komisijų veiklos perspektyvos naujo Darbo kodekso kontekste. Darbas baigiamas išvadomis, pasiūlymais bei naudotos literatūros sąrašu.

Ginamasis teiginys. Šiuo metu galiojanti darbo ginčų komisijų veikla nėra pakankamai veiksmingas įrankis siekiant socialinės taikos, todėl būtina tobulinti darbo ginčų komisijų veiklos teisinį reglamentavimą.

1. DARBO GINČŲ KOMISIJOS SAMPRATA IR PASKIRTIS

1.1. Darbo ginčų komisijos teisinis statusas

Terminų žodyne žodis "statusas" aiškinamas kaip asmens kokia nors padėtis.[22] Tarptautinių žodžių žodynas "statusą" apibūdina šiek tiek išsamiau, nurodydamas, kad *lot. status* – padėtis, būklė, asmens teisinė padėtis.[23] Akivaizdu, kad teisinis statusas teisinėje sistemoje reiškia kiekvieno teisės subjekto identitetą.[24] Todėl pirmasis žingsnis analizuojant DGK veiklą – teisinio DGK identiteto analizė. Juolab, kad sisteminė, mokslinė DGK teisinio statuso analizė Lietuvoje nėra atlikta.

Neteisminių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų užuomazgos siekia pačius seniausius laikus. Manoma, kad alternatyvaus ginčų sprendimo pirmtakė yra *Lex Mercatoria*[25] doktrina, susiformavusi viduramžiais Italijos miestuose ir išplitusi Europoje.[26] *Lex Mercatoria* – tai bendrųjų principų ir paprotinių taisyklių, kurios susiformavo spontaniškai arba per tam tikrą laiką tarptautinėje prekyboje, visuma.[27] Kitaip tariant, tai yra tam tikras elgesio taisyklių ir principų, skirtų reguliuoti pirklių tarpusavio veiklą, susitarimus, rinkinys. Remiantis *Lex Mercatoria* buvo įgyvendinamas prekybininkų poreikis ginčus išspęsti kuo efektyviau ir per trumpesnį laiko tarpą.[28] XVIII amžiuje ginčai tarp darbuotojų ir darbdavių buvo pradėti nagrinėti atskiroje, tik tokiems ginčams nagrinėti skirtoje, institucijoje. Savitos „darbo teismų struktūros idėjos buvo suformuotos Prancūzijoje Napoleonui 1806 m. kovo 18 d. įstatymu įsteigus specialų teismą „Conseil de Prud`hommes".[29] Ši institucija vadinta „gerų vyrų teismu" ir buvo skirta spręsti ginčams tarp amatininkų.[30] Ją sudarė 9 teisėjai, t. y. 5 darbdavių ir 4 darbuotojų atstovai.[31] Kadangi „gerų vyrų teisme" teisėjai buvo darbuotojų ir darbdavių atstovai, galima teigti, kad ši institucija, nors ir pavadinta teismu, atspindėjo alternatyvios darbo ginčų sprendimo institucijos užuomazgos idėją.

---

[22] „Terminų žodynas," žiūrėta 2016 rugpjūčio 21, http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/s/statusas.
[23] Vytautas Kvietkauskas et.al., *Tarptautinių žodžių žodynas,* (Vilnius: vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985), 11.
[24] Eimutis Misiūnas, „Policijos pareigūno teisimo statuso elementų pusiausvyros problema," *Jurisprudencija* 4, 106 (2008): 101.
[25] Feliksas Petrauskas, „Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida teisinė padėtis ir reglamentavimas," J*urisprudencija* 18,2, (2011): 633.
[26]Stephen Edward Sachs, „The 'Law Merchant' and the Fair Court of St. Ives," *Harvard University Cambridge, Massachusetts* 21 March 2002, žiūrėta 2016 spalio 1d., http://www.stevesachs.com/papers/paper_thesis.html.
[27]„International-arbitration-dictionary," žiūrėta 2016 rugpjūčio 12 d., https://international-arbitration-attorney.com/lt/international-arbitration-dictionary/.
[28]Robert Bradgate, *Commercial Law, Third edition* (Reed Elsevier (UK) LTD 2000).10.
[29]„Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės," *Lietuvos Respublikos Teisingumo Ministerijos Teisės Instituto mokslo taikomasis tyrimas* (2003): 41.
[30] Susan Corby, Pete Burgess, *Adjudicating Employment Rights– A Cross-National Approach* (2014),48.
[31]„Les conseils de prud'homme en Hainaut," žiūrėta 2016 rugpjūčio 21 d., http://search.arch.be/en/zoeken-naar-archieven/zoekresultaat.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kas vadinama alternatyviais ginčų sprendimo metodais. Šiuolaikinio alternatyvaus ginčų sprendimo istorija siejama su XX amžiaus antrąja puse, kuomet neteisminis ginčų sprendimas iš socialinės, moralinės ir religinės sferos buvo perkeltas į teisės sistemą.[32] Doktrinoje laikomasi nuomonės, kad „ginčo sprendimo metodas, kai ieškovas su ieškiniu kreipiasi į nacionalinį teismą, vadinamas teisminiu ginčų sprendimo būdu. Kiti teisėti ginčo sprendimo metodai, kai šalys išsprendžia ar bando spręsti ginčą nesikreipdamos į valstybės teismą, vadinami alternatyviais ginčų sprendimo metodais“.[33] Taigi nesikreipiant į teismą, pavyzdžiui, „administracinį ginčą įmanoma išspręsti pačioje viešojo administravimo institucijoje ar įstaigoje – atliekama administracinė procedūra ir priimamas jos sprendimas“.[34] Žinoma, yra ir kitų neteisminio pobūdžio valdžios institucijų, kurioms įstatymais suteikti įgaliojimai spręsti įvairius konfliktus, ginčus. Vienos tokių – ginčų komisijos, o nagrinėjamu atveju, neteisminė individualių darbo ginčų sprendimo institucija – DGK.

Kaip jau aišku iš paties institucijos pavadinimo – DGK nagrinėja darbo ginčus. Todėl nei įstatymų leidėjas, nei Lietuvos Respublikos ar užsienio šalių mokslininkai itin didelio dėmesio šios institucijos sąvokai neteikia ir apibūdina ją itin lakoniškai. Štai Lietuvos Respublikos darbo kodekso 287 str. 1 d. nurodyta, kad „darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus“.[35] Mokslininkai dažniausiai tiesiog nurodo, kad DGK – „darbo ginčų nagrinėjimo institucija“.[36] Atsižvelgiant į tai, svarbu išsiaiškinti, kas vadinama darbo ginčais.

Darbo ginčų sąvoka mokslinėje literatūroje analizuojama plačiai, tačiau kadangi šio darbo tikslas nėra išsami šio instituto analizė, pateikiant darbo ginčų sąvoką sutiktina su A. G. Maželytės išvada, atlikta nagrinėjant ikiteisminės ir teisminės praktikos harmonizavimo įtaką darbo ginčų instituto raidai. Jos nuomone, „tiksliausiai apibrėžiančią šiuolaikinių darbo ginčų pobūdį būtų galima laikyti šią darbo ginčų sąvoką: darbo ginčai – tai darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu tarp darbo teisės reguliuojamų teisinių santykių subjektų kylantys nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, pakeitimo, nustatytų darbo sąlygų taikymo, kurie nebuvo išspręsti tiesioginėse šalių derybose ir kuriuos turi išspręsti speciali institucija įstatymų nustatyta tvarka“.[37] Remiantis šiuo apibrėžimu, darbo ginčai suvokiami kaip ginčai dėl tam tikrų, su darbu susijusių aspektų, kylantys tarp darbuotojo ir darbdavio. Būtent tokius ginčus ir nagrinėja DGK.

[32]Feliksas Petrauskas, *supra note* 25, p. 634.
[33]Gediminas Dominas, Valentinas Mikelėnas, *Tarptautinis komercinis arbitražas* (Justitia, 1995), 21.
[34]Indrė Ambrasūnaitė, „Viešojo administravimo kontrolė: samprata ir efektyvumas,“ *Teisės mokslo pavasaris, Vilniaus universiteto teisės fakulteto mokslinė draugija*, (2015):16.
[35]„Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas,“ *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002).
[36]„Комиссия по трудовым спорам,“ žiūrėta 2016 rugpjūčio 21 d., http://www.znanie.info/portal/ec-terms/25/346.html.
[37]Adelė Gintautė Maželytė, *supra note* 21, p. 53.

Pažymėtina, kad DGK – tik individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija, nes tokią kompetenciją jai suteikia įstatymų leidėjas (DK 287 str. 1 d.).[38] Pagal galiojančią DK 285 str. redakciją, kurioje įtvirtinta individualaus darbo ginčo samprata, toks darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ir yra nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka.[39] DK nepateikiamas individualių darbo ginčų, kurie turi būti nagrinėtini darbo ginčų komisijoje, kategorijų sąrašas, tačiau pagal DK 299 str., DGK yra privaloma institucija visiems individualiems darbo ginčams, išskyrus tuos, kurie gali būti tiesiogiai nagrinėjami teisme. Kitaip tariant, remiantis DK 299 str. 2 d., DGK nagrinėjami visi individualūs darbo ginčai, išskyrus ginčus: dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, kitais įstatymų nustatytais atvejais.[40] Akivaizdu, kad aptartos DK 299 str. nuostatos numato išimtis iš bendrosios taisyklės, t. y., kad individualūs darbo ginčai pirmiausia nagrinėjami ikiteisminėje institucijoje – DGK.

Verta pabrėžti, kad individualiems darbo ginčams priskirtini ir ginčai, kylantys iš darbo santykių, kai darbo santykiai jau yra nutrūkę (pavyzdžiui, ginčai dėl žalos, atsiradusios tęsiantis darbo santykiams, tačiau nagrinėjami darbo santykiams jau nebesiejant ginčo šalių[41]). Iki 2013 m. sausio 1 d. galiojusioje DK 295 str. 2 d. 5 p. redakcijoje buvo numatyta, kad visi ginčai, kurie kyla nutrūkus darbo santykiams, nagrinėjami tiesiogiai teismuose. Tačiau dabar galiojančiame DK šios išimties nebeliko. Kaip nurodoma teismų praktikoje, pagal galiojančią DK 285 str. redakciją, individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ir nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka. Vien lingvistinė šios normos analizė dar neleidžia daryti vienareikšmiškos išvados, ar pasibaigus darbo santykiams, iš darbo santykių kilęs buvusių darbdavio ir darbuotojo ginčas laikytinas individualiu darbo ginču DK 285 str. prasme. Kad darbo ginčais gali būti pripažįstami iš darbo santykių kilę ginčai tarp jau buvusių darbdavio ir darbuotojo (kai darbo santykiai tarp ginčo šalių jau yra pasibaigę), matyti iš ankstesnės (iki 2013-01-01) galiojusios DK redakcijos, kurios 295 str. 2 d. 5 p. numatė tiesioginį darbo ginčų nagrinėjimą teismuose (nesikreipiant į DGK), kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę. Taip pat paminėtina, kad aiškinamajame rašte „Dėl DK XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto“ pažymėta, jog siekiant

[38] „Комиссия по трудовым спорам,“ *supra note* 36.
[39] „Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas,“ s*upra note 35.*
[40] *Ibid.*
[41] „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 balandžio 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-794-560/2013,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/260074905917480/2S-794-560/2013.

efektyvesnio ir kokybiškesnio darbo ginčų sprendimo, projektu keičiama privaloma individualių darbo ginčų nagrinėjimo ne teisme procedūra. Taip pat vienas iš projekto tikslų yra teismų darbo krūvio mažinimas, aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas bei sąlygų sudarymas VDI atlikti savo funkcijas. Priimant DK XIX skyriaus pakeitimus, buvo atsisakyta galimybės darbo santykiams nutrūkus individualų darbo ginčą (darbo ginčas numatytas DK 285 str. iki 2013-01-01) tiesiogiai nagrinėti teisme, tačiau atsižvelgiant į pakeitimo nuostatas, negalima daryti išvados, jog iš darbo santykių kilęs ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio, darbo santykiams pasibaigus, nebelaikomas individualiu darbo ginču pagal DK 285 str. Pabrėžtina, kad DK 299 str. yra numatyta, kokiais atvejais individualūs darbo ginčai tiesiogiai nagrinėjami teisme, todėl suprantama, kad ginčas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, nutrūkus darbo santykiams, priskiriamas individualiems darbo ginčams.[42] Taigi DGK yra neteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija visiems individualiems darbo ginčams tarp darbuotojo ir darbdavio, išskyrus tuos, kurie tiesiogiai nagrinėjami teisme pagal DK 299 str.

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad neteisminės, (ypač administracinių) ginčų komisijos, vadinamos kvaziteismais,[43] tačiau, manytina, kad DGK negali būti laikoma kvaziteismu. „Teisinėje kalboje terminas „kvazi“ yra vartojamas siekiant parodyti, kad vienas dalykas ar reiškinys tam tikromis savybėmis yra panašus į kitą dalyką ar reiškinį, su kuriuo yra lyginamas.“[44] Nors darbo ginčus nagrinėjančios DGK veiklos pobūdis, organizavimas ir principai yra analogiški administracinių ginčų komisijų darbo reglamentui,[45] paskutine darbo ginčų sprendimo reforma siekta „aukso vidurio tarp ikiteisminės institucijos ir kvaziteismo“[46], todėl DGK „ne alternatyvus ginčo sprendimo būdas“[47]. Laikomasi nuomonės, jog ši institucija „neturi tapti kvaziteismu, nes pagrindinis DGK tikslas – šalių taika ir kuo ekonomiškesnis, efektyvesnis ir greitesnis ginčų nagrinėjimas“[48]. Autoriaus nuomone, nors DGK – ikiteisminė instancija individualiems darbo ginčams nagrinėti, jos negalima vadinti ne tik kvaziteismu, tačiau ir alternatyviuoju ginčų sprendimo metodu todėl, kad Lietuvos Respublikoje ji – privalomas darbo ginčų sprendimo metodas. Kaip nurodyta DK 287 str. 1 d. – DGK yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus.[49] Taigi remiantis DK, darbuotojui ir darbdaviui „neišsprendus kilusio ginčo derybomis ginčas turi būti nagrinėjamas

[42] „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 rugpjūčio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1279/2014,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/244097885249446/2-1279/2014
[43] Indrė Ambrasūnaitė, *supa note* 34, p.16
[44] „Teisinio proceso samprata ir rūšys,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 12 d., http://www.qrz.lt/ly1lk/Administracinio%20proceso%20teis%C3%84%E2%80%94s%20konspektas.docx
[45] Gintautas Bužinskas, *supra note* 8 p., 132-133.
[46] *Ibid*
[47] Daiva Petrylaitė, *et.al., supra note* 12, p. 283.
[48] Adelė Gintautė Maželytė, *supra note* 21, p. 53.
[49] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra note 35.*

Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka darbo ginčų komisijos, kuri laikoma pirmine privaloma darbo ginčų nagrinėjimo stadija“[50].

Jau pats žodis „privalomas“ reiškia – „būtinas, reikalingas iš pareigos“.[51] Todėl DGK privalomumas individualių darbo ginčų atveju, nepalieka kito ginčo sprendimo pasirinkimo būdo ir darbuotoją ar darbdavį įpareigoja būtinai kreiptis į šią instituciją. Šios nuostatos nesilaikymas sukelia teisines pasekmes, t. y., jei asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka (CPK 412 str. 1 d.[52]). Kyla pagrįstas klausimas – ar toks darbo ginčų sprendimo reguliavimas (privalomumo aspektu) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str., kurio 1 d. nurodyta, kad „asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą“[53]? Europos Žmogaus Teisių Teismas yra nurodęs, jog teisė kreiptis į teismą – neabsoliuti ir galimi tam tikri jos ribojimai. Teisės kreiptis į teismą pats prigimtinis pobūdis reikalauja valstybės reglamentavimo, todėl valstybė gali taikyti tam tikrus ribojimus. Žinoma, svarbu, kad jie nesuvaržytų ir nesusilpnintų asmens teisės į teismą tokiu būdu ar apimtimi, kad būtų pažeista šios teisės esmė bei kad jie atitiktų teisėtą tikslą ir egzistuotų pagrįstas proporcingumo ryšys tarp taikomų priemonių bei siekiamo tikslo.[54] Remiantis šiuo aiškinimu, teisė kreiptis į teismą gali būti ribojama teisiniu reglamentavimu, tačiau toks ribojimas turi būti pagrįstas ir proporcingas.

Aptariant analizuojamą nuostatą, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą konstatavo, kad „pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmenų teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme; teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme“[55]. Akivaizdu, kad nėra draudžiama teisės aktuose nustatyti privalomą kreipimąsi į neteisminę instituciją – DGK. „Tai, kad teisės aktai nustato pareigą tam tikrą visuomeninį konfliktą iš pradžių spręsti ikiteismine tvarka, nepaneigia konstitucinės teisės pasinaudoti teismine gynyba.“[56] Tačiau kaip yra nurodęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Konstitucijos nuostatos įtvirtina tik teisę kreiptis į teismą, bet nenustato

[50] „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės,“ *supra note* 29, p. 10.
[51] „Terminų žodynas,“ *supra note* 22.
[52] „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės,“ *op.cit.*
[53] „Lietuvos Respublikos Konstitucija,“ *Valstybės žinios* 33,1014 (1992).
[54] Stubhings and Others v. United Kingdom, no. 22083/93,22095-93. 22 October (1996).
[55] Pavyzdžiui, „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas,“ *Valstybės žinios* 146, 5311(2004), „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas,“ *Valstybės žinios* 154-3571(2005).
[56] „Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS17-298/2007,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/239739307495537/S17-298/2007.

šios teisės įgyvendinimo tvarkos.[57] LVAT taip pat nurodė, kad teisminės gynybos prieinamumo ir universalumo principas reikalauja, jog privaloma ikiteisminė ginčo sprendimo tvarka būtų aiškiai numatyta įstatyme.[58] Vadinasi, teisės į teismą įgyvendinimas turi būti numatytas įstatyme. Tokia tvarka įtvirtinta CPK 22 str. 1 d., kur nurodyta, jog įstatymų numatytais atvejais gali būti nustatyta privaloma išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka.[59] Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo 25 str. 1 d. taip pat nustatyta, kad prieš kreipiantis į administracinį teismą, viešojo administravimo subjektų priimti individualūs teisės aktai ar veiksmai (neveikimas) gali būti, o įstatymų nustatytais atvejais – turi būti ginčijami kreipiantis į išankstinio ginčų nagrinėjimo ne teismo tvarka instituciją.[60] Kalbant apie darbo teisę, privaloma išankstinio darbo ginčų sprendimo ne teisme tvarka yra nustatyta DK 287 str. 1 d.[61] Taigi įstatymuose įtvirtintas konstitucinis teisminės gynybos prieinamumo principas (taip pat ir darbo ginčų atveju) turi būti įgyvendinamas laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos.

LAT nurodo, kad „Konstitucijoje įtvirtintos asmens teisės kreiptis į teismą įgyvendinimo procesinė tvarka ir sąlygos nustatytos įstatymuose, ir tam, kad ši teisė būtų įgyvendinta tinkamai, šios tvarkos būtina laikytis“[62]. Tokios privalomos tvarkos laikymasis „yra ne papildomas asmens tariamai pažeistų teisių ar interesų gynimo apsunkinimas, o priešingai, papildomo mechanizmo, galinčio išspręsti paminėtą teisinę problemą, nustatymas“[63]. Šiuo atveju, autoriaus nuomone, nėra paneigiama konstitucinė asmens teisė kreiptis į teismą. Tiesiog teisė į teisminę gynybą realizuojama įstatymuose nustatyta tvarka, o individualių darbo ginčų nagrinėjimo atveju, būtina kreiptis į DGK. Todėl galima teigti, kad individualių darbo ginčų atveju, privalomumas kreiptis į DGK nepažeidžia teisminės gynybos teisės.

Aktualu pabrėžti, kad DGK, „kaip ikiteisminės privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos „fenomenas“ yra žinomas tik posovietinės erdvės šalims“[64]. Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungoje darbo ginčai buvo nagrinėjami remiantis „Darbo ginčų įmonėse, įstaigose nagrinėjimo tvarka“, kur buvo numatyta privaloma darbo ginčų nagrinėjimo tvarka DGK.[65] Nenuostabu, kad kai kuriose, buvusiose TSRS šalyse, DGK, kaip pirminio,

---

[57] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-404/2011“, eTeimai, http://eteismai.lt/byla/78503583020376/3K-7-404/2011.

[58] „Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. spalio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS5-434/2006,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/40693333321752/AS-5-434-06.

[59] „Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas,“ *Valstybės žinios* 36, 1340 (2002).

[60] „Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas,“ *Valstybės žinios* 13, 308 (1999).

[61] „Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas,“ s*upra note 35.*

[62] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. kovo 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2007,“ eTeimai, http://eteismai.lt/byla/119958392817399/3K-3-92/2007.

[63] „Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. vasario 9 d. nutartis administracinėje byloje A143-191/2010,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/1230247610281/ A143-191/2010.

[64] Gintautas Bužinskas, *supra note* 9*,* p. 1157.

[65] *Пособие по обучению технике безопасности рабочих лесопильно-деревообрабатывающих предприятий. Центральный научно-исследовательский институт механической обработки древесины* (ЦНИИМОД, Москва 1973), 12-13, žiūrėta 2016 spalio 11 d., http://www.booksite.ru/fulltext/rusles/obuch/text.pdf.

ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo organo privalomumas išliko. Pavyzdžiui, Ukrainoje Darbo įstatymų kodekso 224 str. nustatyta, kad DGK – privalomas ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas, visiems darbo ginčams, išskyrus priskirtiems teismo kompetencijai.[66] Visgi atkreiptinas dėmesys, kad iš 3 postsovietinių Pabaltijo šalių, tik Lietuvoje DGK – privaloma institucija individualiems darbo ginčams nagrinėti. Štai Estijoje veikia DGK sudaromos prie darbo inspekcijų ar teismo, bet jos nėra privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos. Tai – alternatyvios teismui ginčo nagrinėjimo institucijos, todėl galima pasirinkti, ar kreiptis į DGK, ar į teismą. Draudžiama kreiptis su tuo pačiu prašymu nagrinėti individualų darbo ginčą kartu ir į teismą, ir į DGK.[67] Latvijoje DGK taip pat nėra privalomas ikiteisminis individualių teisinių ginčų nagrinėjimo organas. Remiantis Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 5 str. 2 dalimi, darbdavys ir darbuotojų atstovai gali (tačiau neprivalo) susitarti sudaryti įmonėje DGK, kuri išspręstų individualų teisinį ginčą, jei jo nepavyko sureguliuoti derybomis. Lygiai taip pat, nepavykus deryboms, galima kreiptis į teismą.[68] Kalbant apie DGK privalomumą, pabrėžtina, kad šiuo metu Rusijos Federacijoje individualius darbo ginčus tarp darbuotojo ir darbdavio nagrinėja pasirinktinai DGK arba teismas, taigi DGK nėra privaloma institucija.[69] Tačiau šios valstybės darbo teisės doktrinoje vyksta aktyvios diskusijos dėl DGK kaip privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos įtvirtinimo tikslingumo. Pavyzdžiui, T. A. Sošnikova siūlo DGK suteikti privalomos ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos statusą. Ši mokslininkė laikosi nuomonės, kad būtų teisinga padidinti DGK vaidmenį darbo ginčuose, kadangi jos turi sukaupusios didelę patirtį darbuotojo ir darbdavio konfliktų sprendime.[70] A. A. Šepeleva taip pat siūlo „reanimuoti“ DGK naujam šios institucijos vystymosi etapui.[71] Visgi yra ir priešingų nuomonių šiuo klausimu, motyvuojant darbo ginčų komisijos veiklos neefektyvumu.[72] Visai kitokios nuostatos vyrauja Vakarų Europos

---

[66] „Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ) Утвержден Законом № 322 VIII (322а-08) от 10.12.71. ВВС, 1971, приложение к № 50“, žiūrėta 2016 rugsėjo 10 d., http://www.rabota.kharkov.ua/kzot/.

[67] „Individual Labour Dispute Resolution Act“ (1996), žiūrėta 2016 rugsėjo 5 d., https://www.riigiteataja.ee/en/eli/504112013010/consolide.

[68] „Labour dispute law of the Republic of Latvia,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 5 d., http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_2.pdf.

[69] „Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 5d. http://www.orenprok.ru/interaction/prok-explains/2014/04/03/14apr3-pr/.

[70] Татьяна Александровна Сошникова, „Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России,“ *Трудовое право в России и за рубежом* 3 (2011), http://www.center-bereg.ru/n1045.html.

[71] Анна Александровна Шепелева, „Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам“, *Трудовое право* 4 (2007), žiūrėta 2016 spalio 11 d., http://www.center-bereg.ru/n2587.html.

[72] Елена Сафарова, „Трудовые споры: индивидуальные и коллективные,“*Трудовое право* 11, (2010), žiūrėta 2016 spalio 11 d., http://www.rlib.yar.ru:8088/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=MARS_PRINT&P21DBN=MARS&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullw_print&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%A1%D0%B0%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%95%2E.

šalyse. Šiose „valstybėse nėra ikiteisminių individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų“[73], nes individualius darbo ginčus nagrinėja bendri civiliniai teismai[74], arba specializuoti darbo teismai[75]. Kaip išimtis iš bendros taisyklės – Airija, kadangi šioje valstybėje nuo 1990 m. iki 2012 m. veikė ikiteisminė darbo santykių komisija (*Labour Relations Commission* – angl.), skirta tam tikrų kategorijų (pvz., dėl darbo laiko, atostogų ir pan.) individualiems darbo ginčams nagrinėti.[76] Tačiau šios komisijos po 2012 m. įstatymų reformos buvo atsisakyta ir visi individualūs darbo ginčai nagrinėjami darbo teisme.[77] Apžvelgus užsienio šalių praktiką, galima teigti, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija – DGK yra menkai žinoma Vakarų Europos valstybėms, o Lietuvoje, kaip ir kitose, buvusiose TSRS šalyse, įsitvirtino tik kaip sovietų rėžimo palikimas.

Grįžtant prie Lietuvos DGK teisinio statuso analizės, atkreiptinas dėmesys, kad „DGK yra sukurtos kaip nuolat veikiantys ikiteisminiai organai“[78] prie VDI teritorinių skyrių (DK 287 str. 2 d.).[79] Komisijų nuolatinis veiklos pobūdis reiškia, kad DGK veikla nesietina su tam tikro konkretaus darbo ginčo atsiradimu. DGK nėra juridinis asmuo. Pagal CK 2.33 str. „juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme“[80]. Pažymėtina, kad skiriami viešieji ir privatūs juridiniai asmenys. CK 2.74 str. 1 d. privatieji juridiniai asmenys gali turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikalingos tokios fizinio asmens savybės kaip lytis, amžius bei giminystė. Antroje šio straipsnio dalyje nurodyta, kad viešieji juridiniai asmenys turi specialųjį teisnumą, t. y. jie gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams.[81] Remiantis tuo, kas išdėstyta, DGK negali būti juridinis asmuo. Kad būtų pripažįstama juridiniu asmeniu, ji turi turėti savo pavadinimą, privalo galėti savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, bei būti ieškovu ar atsakovu teisme. DGK, nors ir turi savo pavadinimą nėra savarankiška institucija, o veikia prie VDI teritorinių skyrių. VDI turi juridinio asmens statusą, nes pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 2 str. – ji yra juridinio asmens teises turinti

[73] Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, *supra note* 14, p.1395.
[74] Pavyzdžiui, Italija, Olandija.
[75] Pavyzdžiui, Vokietija, Belgija, Prancūzija, Suomija.
[76] Paul Teague, „Working Paper No. 48 Resolving workplace disputes in Ireland: The role of the Labour Relations Commission, (Governance and Tripartism Department International Labour Office Geneva, April 2013, p.9, žiūrėta 2016 spalio 11 d., http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_210274.pdf.
[77] Derek McKay, The Changing Forums for Employment Disputes –Impact on Employers, LAW and REGULATION the Changing forums for Employment disputes): 13, žiūrėta 2016 spalio 11 d., http://www.cpaireland.ie/docs/default-source/media-and-publications/accountancy-plus/law-regulation/the-changing-forums-for-employment-disputes.pdf?sfvrsn=2.
[78] Gintautas Bužinskas, *supra note* 9, p. 1156.
[79] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra note 35.*
[80] „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas,“ *Valstybės žinios* 74-2262, (2000).
[81] *Ibid.*

valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.[82] DGK neturi teisinio subjektiškumo, t. y. negali savo vardu turėti civilinių teisių ir pareigų, neturi civilinio procesinio veiksnumo (CPK 38 str. l d.). Vadinasi ji nėra darbo materialinių santykių subjektas ir neturi materialinio, teisinio suinteresuotumo bylos baigtimi (CPK 37 str. l d.), nes darbo ginčas kyla tarp darbdavio ir darbuotojo. DGK yra tik specialus organas darbo ginčams nagrinėti. CPK 41 str. 1 d. nustatyta, kad šalimis – ieškovu arba atsakovu – gali būti fiziniai ir juridiniai asmenys.[83] Kadangi DGK nėra juridinis asmuo, ji negali būti ir ieškovu ar atsakovu. Kaip pažymima teismų praktikoje, šalys civiliniame procese dažniausiai yra atitinkamų materialinių teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, dalyviai. Ieškovas, ieškinyje suformuluodamas savo materialinį teisinį reikalavimą (ieškinio dalyką), pasirenka, jo manymu, tinkamą antrąją atitinkamų materialinių teisinių santykių, iš kurių kilo ginčas, šalį ir šiai nukreipia savo reikalavimą. Šalių dalyvavimo procese tikslas – pasiekti, kad teismo sprendimas turėtų tiesioginę įtaką jų materialiosioms teisėms ir pareigoms, t. y. išspręsti tarp šalių kilusį ginčą. Dėl to visais atvejais svarbu išsiaiškinti šalies tinkamumo civiliniame procese klausimą. Netinkama šalimi civiliniame procese laikytinas asmuo, kuris nėra ginčijamo materialinio teisinio santykio dalyvis ir kuriam atitinkamai nepriklauso reikalavimo teisė (netinkamas ieškovas), arba kuris neturi pareigos atsakyti pagal jam pareikštą ieškinį (netinkamas atsakovas).[84] Taigi bylose dėl darbo ginčų, DGK negali būti nei ieškovu, nei atsakovu, priešingu atveju ji bus pripažinta „netinkama šalimi“. Nors teismų praktikoje DGK teisinis statusas nėra aktyviai nagrinėjamas, kai kuriais aspektais yra pasisakoma. Pavyzdžiui, pasisakoma dėl DGK, kaip ginčo šalies teisinio statuso. Civilinėje byloje Nr. 2S-2226-259/2015 konstatuota, kad byloje, kurioje darbuotojas (ieškovas) ginčijo atleidimo iš darbo teisėtumą ir reiškia būtent su neteisėtu jo atleidimu iš darbo susijusius reikalavimus, tinkamas atsakovas yra darbo materialinių teisinių santykių antroji šalis – darbdavys, o ne darbo ginčą tarp šalių nagrinėjantis ikiteisminis organas (DK 287 str. 1 d., 296 str.). Todėl, teismo vertinimu, pirmosios instancijos teismas, pagal ieškovo dėstomas aplinkybes nustatęs, jog ieškovo darbdavys yra atsakingas pagal ieškovo pareikštą ieškinį, pagrįstai į bylą antruoju atsakovu įtraukė darbdavį, o DGK nutarė nelaikyti byloje atsakovu.[85] Pastebima, kad pagal teismų praktiką DGK nėra laikoma atsakovu, ar ieškovu. Tokia teismų praktika vertintina teigiamai. Tačiau teismų pozicija šiuo klausimu nėra nuosekli. Doktrinoje atkreipiamas dėmesys į tai, kad „kai kurie teisėjai vadovaudamiesi

[82] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas,“ *Valstybės žinios* 102,4585 (2003).
[83] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra note* 59.
[84] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-56/2007,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/170195748819336/3K-3-56/2007.
[85] „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-2226-259/2015,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/194425731594170/2S-2226-259/2015?word=valstybin%C4%97%20darbo%20inspekcija.

DK 296 str. nuostatomis savo sprendimuose DGK prilygina Ryšių reguliavimo tarnybai[86], „traukia komisijas atsakovais ir prašo pateikti atsiliepimus toliau nagrinėjant darbo bylas teismuose“[87]. Autoriaus nuomone, negalima sutikti su tokia teismų praktika, kadangi, akivaizdu, kad DGK nėra juridinis asmuo, todėl jokiais atvejais negali būti šalimi civiliniame procese.

Kiek sudėtingiau atsakyti į klausimą, ar DGK gali turėti trečiojo asmens statusą civilinėje byloje. Remiantis CPK 37 str. 1 ir 2 dalimi trečiaisiais asmenimis, laikomi proceso dalyviai, turintys teisinį suinteresuotumą bylos baigtimi.[88] “Ginčo teisenoje byloje dalyvaujančiais asmenimis laikomi (ir atitinkamai suteikiamos procesinės teisės) ne tik bylos šalys (ieškovas ir atsakovas), bet ir tretieji asmenys.”[89] Taigi tretieji asmenys nėra pirminiai ginčo subjektai kaip ieškovas ir atsakovas. Skiriami tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus (CPK 46 str.) ir tretieji asmenys, nepareiškiantys savarankiškų reikalavimų (CPK 47 str.).[90] Nors ir vieni ir kiti tretieji asmenys turi teisinį suinteresuotumą bylos baigtimi „esminiai skirtumai yra nulemti skirtingo jų teisinio santykio su bylos dalyku: tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, turi savarankišką, ginčo šalims prieš pastatomą, materialinę teisę į ginčo dalyką, todėl ją gali ginti naudodamiesi visomis šalių procesinėmis teisėmis, tarp jų – ir teise pasirinkti teisių gynimo būdą (pareikšti ieškinį jau prasidėjusiame procese ar pradėti naują procesą)“[91]. Tretieji asmenys, pareiškiantys savarankiškus reikalavimus, turi visas ieškovo teises ir pareigas, o nepareiškiantys savarankiškų reikalavimų nėra tiesioginiai tarp šalių atsiradusio materialinio teisinio santykio subjektai, tačiau jie yra susiję materialiniais teisiniais santykiais su viena iš šalių taip, kad priimtas teismo sprendimas daro įtaką jų teisių apimčiai – jie dalyvauja byloje vienos iš ginčo šalių pusėje tam, kad išvengtų savo teisinės padėties pablogėjimo, ir gali būti įtraukiami į prasidėjusį procesą ne tik savo pačių iniciatyva, bet ir kitų dalyvaujančių asmenų ar teismo valia.[92] Savarankiškų reikalavimų nepareiškiantys tretieji asmenys neturi procesinių teisių, kurias įstatymas suteikia trečiajam asmeniui, pareiškiančiam savarankiškus reikalavimus (CPK 47 str. 2 d.). Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, DGK teisinis ryšys su ginčo dalyku tarsi ir atitinka trečiojo asmens, nepareiškusio savarankiškų reikalavimų, procesinį statusą, todėl teismų praktikoje DGK toks statusas suteikiamas. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 2-1805-339/2013 teismas nurodė, kad nors DGK neturi materialinio suinteresuotumo bylos baigtimi, tačiau ieškovas ginčija jo sudarytos DGK sprendimą, todėl DGK įtraukta

[86] Gintautas Bužinskas, *supra note* 8, p. 32-133.
[87]Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, *supra note* 14, p. 1406.
[88] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra note* 59.
[89] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-21/2010,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/233675288846210/3K-3-21/2010.
[90] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra note* 59.
[91]„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1042-2002,“ Teisės gidas, http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=9191.
[92] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81-2004,“ Teisės gidas, http://www.teisesgidas.lt/lat.php?id=24177.

trečiuoju asmeniu, nepareiškiančiu savarankiškų reikalavimų.[93] Byloje Nr. 2-1804-671/2013 taip pat nutarta DGK pripažinti byloje trečiuoju asmeniu, nepareiškiančiu savarankiškų reikalavimų.[94] Taigi teismų praktika DGK pripažįsta trečiaisiais asmenimis, nepareiškiančiais savarankiškų reikalavimų. Autoriaus nuomone, toks procesinis DGK statusas – tinkamas.

1.2. Darbo ginčų komisijos paskirtis

Sprendžiant kai kuriuos ginčus Warren E. Burger nuomone, „tradicinis bylinėjimasis yra klaida, kuri privalo būti ištaisyta“ [95]. „Nors teismas yra pagrindinė institucija, kuri sprendžia šalių ginčus, vykdo teisingumą valstybės viduje, tačiau ginčų sprendimas teisminiu keliu paprastai užkerta kelią tolesnei šalių santykių plėtotei. Išsprendus ginčą teisminiu keliu, šalys lieka priešiškos viena kitos atžvilgiu, kadangi paprastai siekiama ne tik įgyvendinti teisingumo principą, bet ir „nubausti“ kitą šalį. Toks požiūris be abejonės nesukuria ir negali sukurti socialinės taikos tarp šalių.“[96] Kitaip tariant, ginčo sprendimas teisme atkuria teisinę, tačiau ne socialinę taiką, todėl „po teisminio nagrinėjimo šalių tarpusavio santykių įtampa gali net padidėti“[97]. Todėl analizuojant kai kuriuos teisinius ginčus kartais kyla pagrįstas klausimas, „kurios pasekmės yra labiau pageidaujamos – teisingumas ar išsaugoti geri šalių tarpusavio santykiai“[98]. Autoriaus nuomone, darbo teisiniuose santykiuose itin reikšmingas būtent socialinės taikos tarp šalių atkūrimas, nes jis ne tik padeda išsaugoti tvarius, abipusiu supratimu grįstus šalių santykius, tačiau ir mažina įtampą, stresą darbe bei kuria taikingą darbo atmosferą. Todėl siekiant socialinės taikos, kilus individualiam darbo ginčui, kurio nepavyksta išspręsti derybomis, parankiau jį spręsti ne teisme, o DGK. Juolab, kad DGK suteikiama „galimybė sutaikinti šalis bet kurioje ginčo nagrinėjimo stadijoje“[99]. Autoriaus nuomone, toks individualių darbo ginčų sprendimo metodas – pozityvesnis, įgyvendinamas be prievartos ir spaudimo, todėl DGK, skirtingai nei teismo, paskirtis – teisinėmis priemonėmis atkurti socialinę taiką tarp individualaus darbo ginčo šalių, t. y. siekti, kad šalys susitaikytų. DGK iš esmės yra reikalinga tam, kad darbdavys ir darbuotojas tarp jų kilusį darbo ginčą išspręstų ieškodami kompromisų ir abiem pusėms priimtiniausiu būdu. Tokiu atveju, išsprendus ginčą, abi ginčo šalys „laimi“, nėra

---

[93] „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1805-339/2013“, eTeismai, http://eteismai.lt/byla/199259943524758/2-1805-339/2013.
[94] „Telšių rajono apylinkės teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1804-671/2013“, eTeismai, http://eteismai.lt/byla/239114270753528/2-1804-671/2013.
[95] Michael Roberts, „Why Mediation Works“, žiūrėta 2016 rugsėjo 21 d., http://www.mediate.com/articles/roberts.cfm.
[96] Areldas Augustinaitis, „Alternatyvūs administracinių ginčų sprendimo būdai,“ *Teisės mokslo pavasaris, Vilniaus universiteto teisės fakulteto mokslinė draugija* (2015): 22-23.
[97] *Ibid*, p. 27.
[98] Stephen Goldberg *et.al*., *Dispute Resolution: Negotiations* (2003), 145.
[99] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo,“ 2016 m. vasario 12 d. Nr. A1-81.

pralaimėjusių, todėl priimtas sprendimas vykdomas geranoriškai, nereikia pasitelkti valstybinės prievartos mechanizmo.

Dar vienas ne mažiau svarbus DGK paskirties elementas – praktinis trišalės partnerystės arba bendradarbiavimo (kooperacijos) principo įgyvendinimas. Šis civilinio proceso principas, numatytas CPK 8 str.[100], įtvirtintas DGK darbo reglamento 3 str., kur numatyta, kad komisijos veikla nagrinėjant darbo ginčus grindžiama proceso koncentruotumo principu[101]. Kadangi komisijos sudaromos iš darbdavių, darbuotojų atstovų bei VDI specialisto, visuose darbo ginčuose išklausoma socialinių partnerių nuomonė. „Trišalis bendradarbiavimas sprendžiant darbo ginčus nutraukia ilgai trunkančius ir bevaisius ginčus ir diskusijas, sudaro sąlygas priimti kompromisinius sprendimus ir atlieka po konflikto sureguliavimo ar konflikto reguliavimo funkciją.“[102] Šiuo atveju socialinių partnerių interesai derinami maksimaliai.

Nuolat kalbama apie didelį darbo krūvį tenkantį teismams.[103] ,,Todėl, siekiant išspręsti šias problemas, ieškoma alternatyvų prastam bylinėjimuisi, kuris nukeltų civilinio ginčo sprendimą už teismo ribų.“[104] Pavyzdžiui, Europos Taryba deklaruoja, jog alternatyvaus ginčų sprendimo būdai gali ženkliai sumažinti teismų darbo krūvį.[105] Viena alternatyvų įprastam bylinėjimuisi – procesas DGK. Būtent sumažinti teismų darbo krūvį ir siekia Lietuvos įstatymų leidėjas įstatyme įtvirtindamas DGK, kaip ikiteisminį privalomą individualių darbo ginčų nagrinėjimo organą. Tokia įstatymo leidėjo nuostata atsispindi, pavyzdžiui, DK XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto tiksluose.[106] Nors kai kurie autoriai, pavyzdžiui, E. Sacharova, teigia, kad praktikoje DGK, kaip individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos, darbo rezultatai retai būna naudingi: dauguma komisijos sprendimų skundžiami, o tai paneigia idėją, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimas mažina teismų darbo krūvį ir dar ikiteisminėje stadijoje išsprendžia darbuotojo ir darbdavio ginčus[107], galima drąsiai teigti, kad Lietuvoje teismų krūvis sumažėjo proporcingai DGK darbo krūvio augimui, t. y. individualių darbo ginčų bylos (be priskirtų tik teismo kompetencijai), kurias anksčiau turėdavo nagrinėti teismai, šiuo metu nagrinėjamos DGK. Remiantis statistikos duomenimis, 2013 ir 2014 metais išnagrinėta per 10 tūkst. bylų, iš kurių apskųsta tik 7 proc. DGK priimtų sprendimų. Duomenų, kad DGK priimti

[100] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra* note 59.
[101] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas,“ *Valstybės žinios*, 143,7398 (2012).
[102] Jurgita Judickienė, „Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu,“ *Teisė* 47 (2003):47.
[103] Johanas Baltrimas *et.al*., *Teisės į teisingą teismą užtikrinimo problemos*, Mokslo studija, (Vilnius, 2013), 19.
[104] Natalija Kaminskienė, „Alternatyvus civiliniu ginčų sprendimas“, (daktaro disertacija, Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas. 2009), 5.
[105] „Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions the 2015 EU Justice Scoreboard 52015DC0116,COM/2015/0116“, (2015), žiūrėta 2016 rugsėjo 22 d., http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0116.
[106] „Aiškinamasis raštas Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto“ Nr. 11-1691-02 (2012).
[107] Елена Сафарова, *supra* note 72.

sprendimai teismuose būtų pakeisti, negauta.[108] Per 2015 m. visos Lietuvos DGK išnagrinėjo 5350 prašymus.[109]

Pastebėtina, kad teismuose ginčo nagrinėjimas užtrunka labai ilgai, o „neteisminėse institucijose šalys gali išspręsti kilusį nesutarimą žymiai greičiau“[110]. Ne išimtis ir DGK – jos skirtos greitesniam individualių darbo ginčų išnagrinėjimui. Reglamento 3 str. pažymima, kad šios institucijos veikla nagrinėjant darbo ginčus grindžiama proceso koncentruotumo principu.[111] Šis principas įtvirtintas CPK 7 str.[112] Koncentruotumo principas, vienas iš pagrindinių civilinio proceso principų „kuris aiškinamas kaip viešas suinteresuotumas, kad byla būtų išnagrinėta kaip galima greičiau“ [113]. Vadovaujantis šiuo principu DGK privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per mėnesį nuo prašymo gavimo dienos. Visos „darbo bylos, ypač tos, kuriose darbuotojai siekia atgauti jiems priklausantį, tačiau vėluojantį darbo užmokestį, yra aktualios „čia ir dabar“[114], todėl tokiais atvejais DGK darbuotojui ir darbdaviui suteikia greitesnę pagalbą nei teismas. Be to, DGK supaprastinta procesine pažeistų teisių gynybos tvarka leidžia išvengti proceso vilkinimo.[115]

Individualių darbo ginčų sprendimo DGK paskirtis – įgyvendinti ekonomiškumo principą. Pažymėtina, kad CPK 7 str.[116], Reglamento 3 str. nurodyta, jog komisijos veikla, nagrinėjant darbo ginčus, grindžiama proceso ekonomiškumo principu[117]. Bylinėtis teisme yra brangu, nes didžiąją bylinėjimosi išlaidų dalį sudaro advokato honoraras, žyminis mokestis ir kitos su bylos nagrinėjimu susijusios išlaidos.[118] Tuo tarpu kreipimasis į DGK asmenims yra nemokamas (sumažintos darbdavių ir darbuotojų išlaidos)[119], todėl sutaupomi pinigai. Ekonomiškumo principas lemia ir tai, kad, kaip teigia, LR vyriausiasis valstybinis darbo

[108] „Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo,“ *supra* note 99.
[109] „Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2015 metus,“ *supra* note 4.
[110] Renata Macijauskaitė, „Individualių darbo ginčų teisinio reguliavimo teorinės ir praktinės problemos“ (magistro darbas, Vilniaus universitetas 2011), 22, http://www.lvb.lt/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=VU&docId=ELABAETD2155116&fromSitemap=1&afterPDS=true.
[111] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas“, *supra* note 101.
[112] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra* note 59.
[113] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-252/2006,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/271691792183360/3K-3-252/2006.
[114] „Darbo ginčų komisija lengvina teismų darbą,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 12 d., http://etaplius.lt/darbo-gincu-komisija-lengvina-teismu-darba/.
[115] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo,“ *supra* note 99.
[116] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra* note 59.
[117] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas,“ *supra* note 101.
[118] „Alternative Dispute,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 22 d., http://www.dol.gov/dol/topic/labor-relations/adr.htm
[119] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo,“ *op.cit.*

inspektorius G. Čepas, DGK suteikia galimybę ginti savo pažeistas teises didesniam skaičiui žmonių.[120]

Teismo procesas ne tik brangus, sudėtingas, tačiau ir formalus. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo DGK paskirtis kitokia – siekiama išvengti formalizmo, kad pats procesas taptų lankstesnis. DGK pirmiausia siekia „ginčo šalis sutaikyti, o ne pasitenkinti tik formaliu individualaus darbo ginčo nagrinėjimu“[121]. Taigi procedūra DGK – paprastesnė[122], mažiau formalizuota nei teismuose[123]. Tačiau kai kurie autoriai DGK kritikuoja, nurodydami, kad individualaus darbo ginčo nagrinėjimas DGK – formalus, nes jam taikomi griežti terminai, darbuotojo prašymas DGK primena ieškininį pareiškimą, DGK turi teisę išsireikalauti reikiamus dokumentus, darbdavys šios procedūros metu vadinamas atsakovu, pati procedūra vadinama bylos nagrinėjimu, vedamas protokolas[124], DGK „sprendimas privalomas, o jo priėmimo procesas didžiąja dalimi – teisės taikymas, o ne konsensuso paieška“[125], yra galimybė šį sprendimą realizuoti priverstine tvarka (pagal DK 294 str. 3 d.). Taigi „pagal DK ikiteisminė individuali darbo ginčų stadija reglamentuota taip, kad tampa teisminio nagrinėjimo pakaitalu“[126]. Autoriaus nuomone, DGK veikimo esmė – išspręsti individualų darbo ginčą neteisminėje stadijoje, kiek įmanoma paprastesniu būdu, todėl negalima darbo ginčų nagrinėjimo proceso padaryti itin formaliu bei sudėtingu (turi būti išlaikyta pusiausvyra), priešingu atveju keisis šios institucijos paskirtis.

---

[120] „Darbo ginčų komisijose gauta kone 16 tūkstančių prašymų“ žiūrėta 2016 rugsėjo 21 d. http://www.15min.lt/verslas/naujiena/karjera/darbo-gincu-komisijose-gauta-kone-16-tukstanciu-prasymu-666-570205.

[121] Kristina Žalaitė, „Ikiteisminė individualių darbo ginčų institucija: teorijos ir praktikos lyginamoji apžvalga“ (magistro darbas, Vilniaus universitetas 2010), 36-37, http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20140626_203601-63667/DS.005.0.01.ETD.

[122] Darius Kasinskas, „Individualių darbo ginčų vieta darbo ginčų sistemoje“ (magistro darbas, Vilniaus universitetas. 2007), 21, http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2007~D_20101124_204034-93714/DS.005.1.01.ETD.

[123] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo,“ *op.cit.*

[124] Renata Macijauskaitė, *supra* note 110, p. 22, http://www.lvb.lt/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=VU&docId=ELABAETD2155116&fromSitemap=1&afterPDS=true.

[125] Jurgita Judickienė, *supra* note 102, p. 58.

[126] Kristina Žalaitė, *supra* note 121, p. 36-37.

2. DARBO GINČŲ KOMISIJOS VEIKLOS RAIDOS YPATUMAI

2.1. Darbo ginčų komisijos veiklos raida ir ypatumai iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo

Lietuvoje iki 1918 m. vasario 16 d. "darbo teisė kaip susisteminta teisės normų visuma apskritai neegzistavo, tačiau buvo pastebimos darbo teisės užuomazgos, prasidedančios būtent nuo darbuotojų ir darbdavių savireguliacijos"[127]. Tačiau nei šiuo laikotarpiu, nei vėliau, tarpukario Lietuvoje (1918 m. vasario 16 d. – 1940 m. birželio 15 d.), darbo teisė kaip atskira, nepriklausoma nuo civilinės teisės šaka dar nebuvo susiformavusi ir DGK Lietuvoje nebuvo žinomos.

„Lietuvos darbo teisei 1940-1989 m. laikotarpiu būdinga tai, kad ji vystėsi kaip sudėtinė TSRS teisinės sistemos dalis."[128] Įvedus sovietinę santvarką darbo santykių reguliavimas Lietuvoje prarado savarankiškumą. Tačiau būtent šiuo laikotarpiu Lietuvoje atsirado šiuolaikinių DGK prototipas. 1940 m. lapkričio 6 d. įsaku[129] imti laikinai (kol bus patvirtinti bendri sąjunginių respublikų kodeksai) taikyti Rusijos Tarybų Federacinės Socialistinės Respublikos (toliau – RTFSR) įstatymai, tarp jų ir dar 1928 m. TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo priimtos „RTFSR Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės", bei tų pačių metų redakcijos „Vertinimo – konfliktų komisijų nuostatai".[130] Tai reiškė, kad darbo ginčų nagrinėjimo klausimai buvo identiškai reguliuojami visose 15 TSRS respublikų. Vertinimo – konfliktų komisijos, buvo organizuojamos prie profesinės sąjungos miestų, grupių rajoninių komitetų. A. E. Pašerstniko teigimu, komisijos buvo pirminės darbo ginčų nagrinėjimo institucijos ir tik kai kuriais atvejais darbo ginčus kaip pirminė instancija spręsdavo liaudies teismai.[131] Šias komisijas sudarė vienodas administracijos (šiuo laikotarpiu darbdavys buvo tik vienas – Sovietų valstybė) ir darbuotojų skaičius. Klausimai, kuriuos buvo patikėta spręsti komisijai, skirstyti į dvi dalis – vertinimo ir konfliktų. Pirmuoju atveju – išankstine tvarka spręsti darbuotojo nušalinimo, atleidimo dėl netinkamai atliekamo darbo, etatų mažinimo, atostogų sumavimo, piniginės kompensacijos išmokėjimo, išdirbio normų nustatymo ir pakeitimo, išskaičiavimo iš atlyginimo ir pan. klausimai, antruoju atveju – ginčai tarp darbuotojų ir administracijos.[132] Komisijai buvo

---

[127] Rytis Krasauskas, *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius, Mykolo Romerio universitetas: 2013), 345.
[128] Rasa Griciūtė, „Lietuvos darbo teisės mokslo sistema ir raida" (magistro darbas, Mykolo Romerio universitetas: 2007), 20.
[129] „Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. lapkričio 6 d. įsakas „Dėl laikino taikymo RTFSR baudžiamųjų, civilinių ir darbo įstatymų Lietuvos, Latvijos ir Estijos Tarybų Socialistinių Respublikų teritorijoje," *Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos Aukščiausiosios Tarybos žinio*s 46 (1940).
[130] Игорь Яковлевич Киселев, *Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие* (*Москва*, Норма: 2001), 218.
[131] Aronas Efimovičius, Pašerstnikas, *Darbo ginčų nagrinėjimas* (Vilnius: 1953), 40.
[132] Мария Петровна, „Материалы расценочно-конфликтных комиссий промышленных предприятий г. Тюмени в 1921-1929 гг. как исторический источник," *Исторические, философские, политические и*

keliamas tikslas ne išspręsti darbo ginčą, o tik jį įvertinti ir pateikti nešališką nuomonę ir taip padėti pačioms ginčo šalims susitarti ir susitaikyti,[133] todėl tokia ginčų nagrinėjimo tvarka buvo doktrinoje vadinama taikinamąja[134]. Savo sprendimą (nuomonę) pateikti komisija privalėjo skubiai, per 24 valandas nuo prašymo pateikimo.[135] Nepatenkintieji komisijos sprendimu, galėjo kreiptis į profesinės sąjungos komitetus. Jie neteisėtą sprendimą grąžindavo komisijai iš naujo nagrinėti arba pasiūlydavo kreiptis į liaudies teismą. Tačiau dėl šališkumo, sprendimų paviršutiniškumo, kompetencijos trūkumo ir pan. problemų, vertinimo – konfliktų komisijos veikla buvo vertinama nepatenkinamai.[136] Manytina, kad būtent dėl to jos veiklos laikotarpis buvo neilgas, komisijos Lietuvoje veikė tik nuo 1940 m. iki 1957 m., kai jas pakeitė DGK. [137]

Darbo ginčų nagrinėjimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose tvarka visoje TSRS buvo pakeista 1957 m. sausio 31 d. Aukščiausiojo Prezidiumo nutarimu.[138] Pagal šį nutarimą atitinkamai keitėsi ir kiekvienos sąjunginės respublikos, tarp jų ir Lietuvos, darbo ginčų teisinis reglamentavimas.[139] „Darbo ginčams nagrinėti buvo numatyta gan griozdiška ir neabejotinai archajiška tripakopė sistema: DGK – profsąjungos komitetas – teismas.“[140] DGK buvo organizuojamos įmonėse, įstaigose, organizacijose iš vienodo skaičiaus profsąjungos fabriko, gamyklos, vietos komiteto atstovų ir įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos atstovų. Į DGK buvo galima kreiptis, kai ginčo nepavyko išspręsti tiesioginėmis derybomis. Tačiau kaip nurodoma doktrinoje, raštiško patvirtinimo apie tai, ar darbuotojas siekdamos taikaus ginčo išsprendimo kreipėsi į administraciją, nebuvo reikalaujama, nes DGK, dirbdamos toje pačioje įmonėje, galėjo patikrinti, ar buvo mėginama taikiai susitarti.[141] Naujos darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos 10 p. buvo numatyta, kad DGK yra ne tik pirminis, tačiau ir privalomas organas visiems darbo ginčams, kurie kyla įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nagrinėti.[142] A. Z. Vulio ir V. Jankauskienės teigimu, šis darbo ginčų nagrinėjimo būdas, siekiant išspręsti šiuos ginčus, buvo greičiausias. Darbininkai / tarnautojai visuomet pirmiausia privalėdavo kreiptis į komisiją, taigi nebuvo leidžiama kreiptis į profsąjungas, gamybos vietos komitetą, taip pat be išankstinio

---

юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики Тамбов: Грамота, 6,44 (2014), 150.

[133] Игорь Яковлевич Киселев, *supra note 130*, 219.

[134] Aronas Efimovičius, *supra note* 131, p. 24.

[135] Татьяна Владимировна Юдина, „Расценочно-конфликтные комиссии на концессионных предприятих СССР в годы новой экономической политики,“ *Вестник Челябинского государственного университета* 16, 154 (2009): 46.

[136] *Ibid.*

[137] Aronas Efimovičius, *supra note* 131, p. 24.

[138] „Порядок рассмотрения трудовых споров, Президиум Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г.“*Ведомости Верховного Совета СССР 4(*1957), 58.

[139] „Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai“ *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios* 13, 234 (1957).

[140] Gintautas Bužinskas, *supra note* 9, p.1165.

[141] Adam Zinovjevič Vulis ir Violeta Jankauskienė, *Darbo ginčai* (Vilnius, Profleidykla: 1958), 16.

[142]*Пособие по обучению технике безопасности рабочих лесопильно-деревообрабатывающих предприятий. Центральный научно-исследовательский институт механической обработки древесины*, *supra* note 65, p. 12, 13.

ginčo svarstymo komisijoje ieškinio nenagrinėjo ir liaudies teismas.[143] Profsąjungos komitetuose buvo nagrinėjami tie ginčai, dėl kurių nebuvo susitarta darbo ginčų komisijoje. „Abi ikiteisminės pakopos buvo privalomos, išskyrus kelias išimtis, į darbo ginčų komisiją galėjo kreiptis tik darbuotojas.“[144] Tiesiogiai į liaudies teismus, t. y. nesikreipiant į darbo ginčų komisiją ir fabriko, gamyklos, vietos komitetą, buvo galima kreiptis su ieškiniu dėl grąžinimo į darbą darbininkų ir tarnautojų, kai jie buvo atleisti iš darbo įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos iniciatyva. Taip pat galima buvo kreiptis ir administracijai, dėl darbuotojų/tarnautojų padarytos žalos atlyginimo. Tiesiogiai buvo nagrinėjamas ir darbo ginčas tokiu darbo įstatymų taikymo klausimu, kuris darbuotojo atžvilgiu pirma buvo išspręstas administracijos ir profesinės sąjungos fabriko, gamyklos, vietos komiteto – susitarimu jiems suteiktų teisių ribose.[145] Pažymėtina, kad praktikoje pasitaikė atvejų, kuomet profsąjungos komitetai nagrinėjo darbuotojų pareiškimus darbo ginčų klausimais, nors šie ginčai turėjo būti sprendžiami DGK.[146] „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.“[147] Kreiptis į liaudies teismą buvo galima tik tada, jei ginčas buvo spręstas darbo ginčų komisijoje bei profesinių sąjungų fabrikų, gamyklų, vietos komitetuose.[148] Visgi svarbu pastebėti, kad kreiptis buvo galima nepriklausomai nuo to kaip darbo ginčas buvo išspręstas darbo ginčų komisijoje ir profesinių sąjungų komitetuose. Taigi buvo numatyta sudėtinga trijų pakopų darbo ginčų nagrinėjimo sistema, iš kurių DGK buvo privaloma pirminė pakopa darbo ginčo šalims nepavykus taikiai susitarti. Tačiau pastaroji „sistema neatspindėjo darbuotojų, jau nekalbant apie darbdavius, lūkesčių, nes neužtikrino greito ir efektyvaus darbo ginčų nagrinėjimo“[149].

1970 m. liepos 15 d. TSRS Aukščiausioji Taryba priėmė TSRS ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindus.[150] Šiuo vieningu sąjunginiu darbo įstatymu, įtvirtintos svarbiausios darbo teisės normos, tačiau iš esmės labai didelių pokyčių reglamentavime nebuvo – paliktos svarbiausios anksčiau galiojusio DK normos. Lietuvai, kaip vienai iš sąjunginių respublikų, buvo aktualus pagrindų įstatymo 4 str., kuris numatė, visų sąjunginių respublikų darbo teisę sudaro TSRS darbo teisę reglamentuojantys minėti pagrindai ir kiti teisės aktai. Remiantis 4 str. Lietuva (kaip ir kitos sąjunginės respublikos), priėmė atskirus, savus darbo įstatymų kodeksus (laikantis

[143] Adam Zinovjevič Vulis ir Violeta Jankauskienė, *supra* note 141, p. 9.
[144] Gintautas Bužinskas, *supra note* 9, p.1165.
[145] „Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai,“ *supra* note 139.
[146] Adam Zinovjevič Vulis ir Violeta Jankauskienė, *op.cit.*
[147] Gintautas Bužinskas, *op.cit*.
[148] Josifas Borisovičius Moreinas, *Darbo ginčų nagrinėjimas* (Vilnius: Pfofleidykla: 1961),17.
[149] Gintautas Bužinskas, *op.cit.*
[150] „Союза ССР Закон об утверждении основ законодательства союза ссср и союзных республик о труде 15 июля 1970 г.,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 18 d., http://businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_3225.html.

sąjunginių baudžiamųjų įstatymų pagrindų), kuriuose konkretizavo, detalizavo TSRS įstatymų nuostatas.

Lietuvos Tarybų Socialistinė Respublika (toliau – LTSR) savo Darbo įstatymų kodeksą priėmė 1972 m., tačiau kodeksas įsigaliojo vėliau, nuo 1973 m. sausio 1 dienos.[151] Kodeksas prasidėjo preambule, kuri persmelkta politine propaganda, lozunginėmis formuluotėmis, kad „Didžioji Spalio socialistinė revoliucija panaikino išnaudojimo ir engimo santvarką. Darbo žmonės, šimtmečius dirbę išnaudotojams priverstinį darbą, pirmą kartą gavo galimybę dirbti sau, savo visuomenei“[152], „iš kiekvieno pagal jo sugebėjimą, kiekvienam – pagal jo darbą“[153]. Šios formuluotės leidžia spręsti apie pačią darbo teisę, kuri veikė tik sovietinės ideologijos rėmuose. „Darbo ginčai buvo sureguliuoti XV skirsnio nuostatomis, kuriose numatyta tik pati individualių darbo ginčų ikiteisminė procedūra. „Detaliau minėtas nuostatas reglamentavo Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai, priimti TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo įsaku, todėl pagal teisės aktų hierarchiją priskirtini prie poįstatyminių aktų.“[154] LTSR Darbo įstatymų kodekso 234 str. kaip ir nuo 1957 m. galiojusiuose Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatuose buvo numatyta, kad darbo ginčai nagrinėjami pagal trinarę tvarką, t. y. DGK. DGK išliko pirminis organas nagrinėti darbo ginčams, kurie kyla įmonėse, įstaigose, organizacijose tarp darbininkų / tarnautojų ir administracijos, išskyrus ginčus, kurie pagal įstatymą turi būti nagrinėjami betarpiškai rajonų (miestų) liaudies teismuose ir kituose organuose. Neišnyko ir ta nuostata, kad skųsti DGK sprendimus teisę turėjo tik darbuotojas / tarnautojas.[155] Trumpiau tariant, priėmus LTSR Darbo įstatymų kodeksą DGK veikla išliko tokia pat kaip ir prieš tai. Tačiau tam tikruose kodekso straipsniuose buvo aiškiai nurodoma, kad darbuotojas / tarnautojas gali kreiptis į DGK. Pavyzdžiui, pagal Darbo įstatymų 126 str. 2 d., kaip atsisakoma suteikti pirmesnį darbą (pareigas) arba kitą lygiavertį darbą (pareigas), darbininkas ar tarnautojas gali kreiptis į organus, nagrinėjančius darbo ginčus. Arba remiantis 146 str. 3 d., į DGK galima kreiptis, jeigu administracija, pažeisdama nustatytą tvarką, padarė išskaitą iš darbo užmokesčio, nesant darbininko ar tarnautojo rašytinio sutikimo ir teismo sprendimo.[156]

Po metų nuo Darbo įstatymų kodekso įsigaliojimo dienos, Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai išdėstyti nauja redakcija.[157] Taip pat „pastebima, kad dauguma nuostatų išliko nepakeistos, o tiesiog buvo perkeltos į 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo nuostatus“[158]. LTSR patvirtintas Darbo įstatymų kodeksas galiojo iki 1990 metų, o kai kurios jo nuostatos galiojo iki

[151] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas,“ *Vyriausybės žinios* 18, 1371 (1972).
[152] *Ibid.*
[153] *Ibid.*
[154] „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės,“ *supra* note 29, p. 7.
[155] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas,“ *supra* note 151.
[156] *Ibid.*
[157] „Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai“ *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios* 22, 325 (1974).
[158] Adelė Gintautė Maželytė, *supra* note 21, p. 13.

nepriklausomos LR priimtų įstatymų įsigaliojimo.[159] Tai reiškia, kad DGK veikla Lietuvoje liko nepakitusi nuo 1957 m. iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo.

2.2. Darbo ginčų komisijos veiklos raida ir ypatumai po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki 2013 m. sausio 1 d. reformos

1990 m. kovo 11 d. atkūrus Lietuvos nepriklausomybę pasikeitė šalies politinė ir ekonominė situacija. Lietuvos Respublikai tapus savarankiška įstatymų leidėja, kilo būtinybė reformuoti darbo teisę. Mokslininkai išskiria kelis darbo teisės reformos etapus. J. Usonio manymu, „galima skirti du šio laikotarpio etapus: pirmas – nacionalinės darbo teisės derinimas prie rinkos ekonomikos sąlygų, ir antras – darbo teisės derinimas prie bendros Europos Sąjungos darbo teisės“[160]. G. Bužinsko nuomone, tokie etapai yra trys. Pirmasis darbo ginčų reformos etapas prasidėjo nuo nepriklausomybės atkūrimo iki 2000 m. birželio mėn., kai buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas,[161] antrasis darbo teisės reformos etapas siejamas su atnaujinta naryste Tarptautinėje darbo organizacijoje, o trečias etapas susietas su naryste ES.[162] Pastebėtina, kad G. Bužinskas pateikia platesnį darbo teisės reformos etapų sąrašą, įtraukdamas ir TDO narystės atnaujinimą. Darbo autorius sutinka su šia nuomone ir pažymi, kad „TDO siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu, šios organizacijos veikla planuojama įgyvendinant socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą“[163] ir t. t., todėl TDO reikšmingai prisideda prie instrumentų, padedančių tobulinti darbo teisę. Dėl šios priežasties Lietuvos narystės TDO (nuo 1991 m. spalio 4 d.[164]) atnaujinimas – reikšmingas etapas mūsų šalies darbo teisės raidos kontekste. Pažymėtina, jog darbo teisės raidos etapai kartu reikšmingi ir tuo, kad padės išryškinti DGK veiklos ypatumus.

Pirmuoju etapu – nuo nepriklausomybės atkūrimo iki 2000 m. birželio mėn. vis dar tebegaliojo 1972 metų LTSR Darbo įstatymų kodeksas.[165] „Tuometinė Lietuvos Aukščiausioji Taryba K. Uokos iniciatyva jau 1990 m. buvo sudariusi darbo grupę DK projektui rengti. DK projektas, vadovaujant profesoriui I. Nekrošiui, jau tada buvo pradėtas rengti ir po metų buvo baigtas, tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas nuėjo kitu keliu: paeiliui buvo priimami atskiras darbo santykių sritis reglamentuojantys įstatymai,”[166] pavyzdžiui, LR darbo sutarties įstatymas[167],

[159] Rasa Griciūtė, *supra* note 128, p. 21.
[160] Justinas Usonis, „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.,“ *Jurisprudencija* 19, 3 (2012), 1134.
[161] Gintautas Bužinskas, *supra* note 9, p. 1164.
[162] *Ibid.*
[163] „Lietuvos Respublikos narystės tarptautinėse organizacijose 2014 m. sąvadas,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 30 d. https://www.urm.lt/uploads/default/documents/uzienio_politika/LR_narystes_savadas_2014.pdf.
[164] „Lietuva nuo šiol galės svariau įtakoti Tarptautinės darbo organizacijos sprendimus,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 30 d. http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=1&str=11757.
[165] „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas,“ *supra* note 151.
[166] „Teisė į darbą,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 29 d.,

LR atostogų įstatymas[168]. Tačiau atskiro įstatymo darbo ginčams nagrinėti priimta nebuvo. Tai reiškia, kad kalbant apie DGK veiklą, ir toliau buvo vadovautasi sovietiniu Darbo įstatymų kodeksu (jo galiojimą kasmet pratęsiant[169]), t. y. XV skyriumi bei sovietiniais Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatais[170]. Vadinasi, DGK veiklos pobūdis nepakito. Pastebėtina, kad Lietuva šiuo aspektu nebuvo išimtis iš kitų šalių, buvusių Sovietų Sąjungos dalimi, tarpo. „Baltijos šalys, buvusios Sovietų Sąjungos dalimi ir atgavusios nepriklausomybę, dar ilgą laikotarpį naudojosi iki tol galiojusiais teisės aktais, kurie buvo keičiami, derinami prie pasikeitusių gyvenimo sąlygų. Tačiau tai nebuvo nepriklausomų valstybių tikrosios valios išraiška."[171] Taigi, galima teigti, kad ir DGK veiklos, remiantis 1972 metų LTSR Darbo įstatymų kodeksu reglamentavimas nepriklausomoje Lietuvoje nebuvo valstybės valios išraiška, Lietuvai tiesiog reikėjo laiko prisitaikyti prie šalyje įvykusių pokyčių. Laiko, priimti naują, darbo ginčus reglamentuojančią tvarką prireikė nemažai. Tik praėjus daugiau nei 10 metų priimtas LR Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas[172], kuris įsigaliojo 2000 m. liepos 12 d. Nuo tada neteko galios LTSR Darbo įstatymų kodekso XV skirsnis, reglamentuojantis darbo ginčus.

Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu, kaip teigiama doktrinoje, „iš esmės reformuota darbo ginčų nagrinėjimo tvarka,"[173] t. y. remiantis įstatymo 4 str., darbo ginčų nagrinėjimo institucijos liko tik dvi – DGK ir teismas[174]. Taigi atsisakyta tiesioginio sovietinės santvarkos palikimo, profsąjungų komitetų. DGK veiklai reglamentuoti skirtas atskiras, IV skirsnis „Darbo ginčų nagrinėjimas komisijoje." Kaip ir anksčiau, DGK sudaromos įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepavykus susitarti tiesioginėse derybose. Išliko komisijos, kaip ikiteisminės instancijos privalomumas (19 str.[175]). Įdomu pastebėti, kad darbo ginčo nagrinėjimo DGK kaip pirminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje, kontrolė buvo pavesta VDI.[176] Tačiau analizuojamame įstatyme buvo „gausu spragų, netikslumų ir vidinių prieštaravimų"[177]. Naujo teisinio reglamentavimo spragos neaplenkė ir DGK veiklos. Pavyzdžiui, kaip aiškino G. Bužinskas „įstatymas kuria prielaidas <...> vengti išankstinės neteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos.

---

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RH4WmMHhhBIJ:www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc+&cd=22&hl=lt&ct=clnk.

[167] „Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas," *Valstybės žinios* 36, 973 (1991).

[168] „Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas," *Valstybės žinios* 2, 18 (1992).

[169] „Trečias skyrius. Žmogaus teisių įgyvendinimas. Antras skirsnis. Socialinės ekonominės ir kultūrinės teisės. Teisė į darbą," žiūrėta 2016 spalio 12 d., http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc.

[170] „Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai," *supra* note 139.

[171] Agnė Razgūnienė, „Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse", *Jurisprudencija* 74,66 (2005), 47.

[172] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas," *Valstybės žinios* 56, 1640 (2000).

[173] Giedrė Dabulskytė, „*Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje,*" *Teisė* 68 (2008), 92.

[174] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas," *op cit.*

[175] *Ibid.*

[176]„ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl įgaliojimų suteikimo Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai vykdyti Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo pirmojo - ketvirtojo skirsnių laikymosi kontrolę," *Valstybės žinios* 78, 2367 (2000).

[177] Gintautas Bužinskas, *supra* note 7, p. 6.

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 pasiruošti (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 neteismine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.“[178]

Antrasis darbo teisės reformos etapas, siejamas su atnaujinta naryste TDO. Nors TDO formuluodama tarptautinius standartus, „palieka plačias galimybes valstybėms pačioms pasirinkti darbo ginčų sprendimo modelius. Tačiau kartu skatina, kad šalyse būtų sudarytos kuo efektyvesnės, nemokamos (arba kiek įmanoma prieinamos), savanoriškos ir profesionalios darbo ginčų išsprendimo sąlygos.“[179] Taigi TDO gana minimaliai įtakoja ir reguliuoja darbo ginčų sprendimo klausimus valstybėse narėse. Tačiau negalima paneigti, kad atnaujinus narystę šioje organizacijoje, Lietuva reglamentuodama darbo ginčų sprendimą, atsižvelgia į TDO rekomendacijas šioje srityje. Štai, pavyzdžiui, G. Dambrauskienė pažymi, kad „nemažai Lietuvos įstatymų ir jų pataisų buvo rengta vadovaujantis trišalių derybų principu kartu su profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų atstovais, konsultuojantis su TDO ekspertais“[180]. Pirmasis TDO priimtas teisinis dokumentas, tiesiogiai skirtas darbo ginčams reguliuoti – rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo[181] nurodo, kad TDO darbo ginčų sprendimo politika yra nukreipta pirmiausia į taikų ginčų sprendimo būdą ir šalių sutaikinimą. TDO specializuotoje rekomendacijoje Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo įtvirtintos rekomendacinio pobūdžio individualių darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės, kuriose nurodoma, kad pirmiausia individualūs darbo ginčai privalo būti išsprendžiami jų kilimo vietoje ir tik nepavykus rasti kompromiso raginama sudaryti sąlygas ikiteisminiams darbo ginčų sprendimo būdams ir tik išnaudojus šią galimybę imtis kitų galimų ginčo sprendimo priemonių.[182] Taigi Lietuva, reformuodama darbo ginčų sprendimo tvarką, įgyvendino šias TDO rekomendacijas.

---

[178] *Ibid*, p. 8-9.
[179] Daiva Petrylaitė et. al. *supra* note 13, p. 113.
[180] Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, *Tarptautinė Darbo Organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas,ratifikavimas, vykdymas* (Vilnius: 2001), 94.
[181] „1951 m. „Tarptautinės darbo Organizacijos rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo,“ *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*, Geneva: ILO, (1996).
[182] „Tarptautinės darbo Organizacijos rekomendacija Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo,“ *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*, Geneva: ILO, (1996).

Trečias darbo teisės reformos raidos etapas sietinas su Lietuvos naryste ES. Siekis tapti ES nare, susiformavęs dar 1995 m. birželio 12 d., kai buvo pasirašyta Europos (asociacijos) sutartis,[183] laikytinas „viena iš svarbiausių reformos varomųjų jėgų“[184]. Todėl savarankiškas, tik praėjus dvylikai metų po nepriklausomybės atkūrimo priimtas, DK[185] atitiko ES teisės aktų reikalavimus.[186] Rengiant DK buvo pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi.[187] Pažymėtina kad, kodeksas įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d. Jam įsigaliojus, (remiantis 6 str. nuostatomis) galios neteko 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas bei LR Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, kuriame iki tol buvo reglamentuota DGK veikla. XIX kodekso skyrius buvo pavadintas „Darbo ginčai“, jo 286 str. 1 d. numatyta, kad yra dvi darbo ginčų nagrinėjimo institucijos – DGK ir teismas. DGK, kaip ir anksčiau – privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus (DK 289 str.), sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų. Ji – vienintelis darbo ginčų nagrinėjimo organas. Naujovė, kad DGK sudaroma 2 metų laikotarpiui, taigi tapo nuolatine institucija (DK 288 str.). Šis pokytis buvo reikšminga naujovė, nes pagal anksčiau galiojantį Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, DGK buvo sudaroma vis naujai ir tik pagal poreikį, t. y. tada, kai darbuotojas kreipiasi į darbdavį su prašymu dėl komisijos darbo ginčui nagrinėti sudarymo. Būtina pastebėti, kad DK 286 str. 2 d. numato, kad kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami šio kodekso X skyriuje nustatyta tvarka.[188] Taigi DGK nagrinėja darbo ginčus, bet ne kolektyvinius ginčus. Susidaro įspūdis, kad įstatymų leidėjas XIX skyriui turėjo suteikti pavadinimą ne „Darbo ginčai“, o „Individualūs darbo ginčai“, nes būtent individualių darbo ginčų nagrinėjimas yra reglamentuotas šiame skyriuje. Dar viena DK 287 str. numatyta naujovė – DGK techniškai aptarnauti darbdavio skiriamas DGK raštvedys, kuris priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo DGK protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus DGK pavedimus.[189] Taigi pagal įstatymo leidėjo idėją, raštvedys nėra savarankiškas darbo ginčų nagrinėjimo procedūros dalyvis. Jis skiriamas tik tam, kad atlikdamas techninio patarnaujamojo pobūdžio veiksmus, užtikrintų tinkamą DGK darbą. Tačiau DK 290 str. nurodyta, kad prašymas DGK, kuriame turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas

[183] „Seimas ir Europos Sąjunga,“ žiūrėta 2016 spalio 1 d. http://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=25032&p_k=1.
[184] Gintautas Bužinskas, *supra note* 9, p. 1164.
[185] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note *35.*
[186] „Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto Nr. IXP-1269 aiškinamasis raštas,“ 12-10 (2001).
[187] „Darbo kodekso nuostatų aprašymas,“ žiūrėta 2016 spalio 1 d., http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-kodekso-nuostatu-aprasymas.html.
[188] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note *35.*
[189] *Ibid.*

grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas, paduodamas raštvedžiui, kuris prašymą užregistruoja. Taigi prašymas turėjo atitikti tam tikrus reikalavimus, kuriuos priimdamas prašymą privalėjo patikrinti būtent raštvedys. Autoriaus nuomone, tokie veiksmai nėra techninio pobūdžio, o reikalauja tam tikro išmanymo, kompetencijos. Nėra aišku kaip buvo sprendžiamas klausimas, jei prašyme nepateikiami reikalingi duomenys. Ar tokiu atveju raštvedys gali pats nuspręsti jo nepriimti? Taigi akivaizdu, kad DK nelabai tiksliai suformulavo raštvedžio funkcijas.

DK numatytas žymiai trumpesnis terminas (palyginus su LR Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu) darbo ginčo išnagrinėjimui. Nustatyta, kad DGK posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos. Prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos (DK 291 str.).[190] Pažymėtina, kad DGK taikinamoji paskirtis taip pat išliko, nes numatyta, kad sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų – DGK narių susitarimu 292 str. 1 d. Nesusitarus šalims, apskųsti darbo ginčų sprendimai nagrinėjami teisme (295 str.).[191] Visgi galima teigti, kad nors pirmasis DK DGK veiklą sureguliavo aiškiau ir išsamiau, tačiau ir šis įstatymas turėjo spragų, be to nebuvo labai nutolta nuo sovietinio DGK veiklos modelio.

Lietuva 2004 m. gegužės 1 d. tapo ES valstybe nare.[192] Buvo priimtas LR Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu dėl narystės ES ir Konstitucijos 150 str. papildymo įstatymas[193], kuriuo Lietuva patvirtino savo narystę ES, susikūrė bendra teisinė sistema. Nors į DK buvo perkelta įvairių ES direktyvų nuostatų (pvz., DK 13 ir 14 skyriaus nuostatos reglamentuojančios darbo bei poilsio laiko klausimus), tenka sutikti su G. Bužinsko nuomone, kad „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“[194]. Taigi narystė ES neįnešė reikšmingų pokyčių DGK veikloje. Pokyčius labiau sąlygojo tam tikri subjektyvūs veiksniai, vienas kurių – naujame DK esančios DGK veiklą reguliuojančios spragos, kurias imta taisyti.

2005 m. buvo priimtas DK pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas[195]. Įstatymas buvo „parengtas įvertinus ir išnagrinėjus visus pasiūlymus,

[190] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note 35.
[191] *Ibid.*
[192] „Lietuvos narystė ES,“ žiūrėta 2016 spalio 12 d., http://www.urm.lt/default/lt/uzsienio-politika/uzsienio-politikos-prioritetai/lietuva-europos-sajungoje/lietuvos-naryste-es.
[193] „Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu "Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje" ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 str. papildymo įstatymas,“ *Valstybės žinios* 111-4123 (2004)
[194] Gintautas Bužinskas, *supra* note 9, p. 1169.
[195] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166,

kuriuos Socialinių reikalų ir darbo komitetas gavo iš piliečių, valstybės institucijų bei visuomeninių organizacijų. Šiuo projektu buvo siekiama pašalinti teisės normų spragas, netikslumus, tarpusavio prieštaravimus“.[196] Tam tikros korekcijos buvo aktualios ir kalbant apie DGK veiklą. Svarbiausia jų – XIX skyrius buvo pervadintas į „Individualus darbo ginčas“. Tapo aišku, kad DGK yra ikiteisminė institucija ne bet kokiems, o būtent individualiems darbo ginčams nagrinėti. Nuo 2005 m. dar buvo atliktos kelios su DGK veikla susijusios DK korekcijos, tačiau galima sutikti su G. Dabulskyte, kuri 2008 m. rašė, kad „dabar, po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo prabėgus aštuoniolikai metų, iš esmės pasikeitus valstybės santvarkai, ekonominei ir socialinei situacijai, Darbo kodekso XIX skyriuje, reglamentuojančiame individualių darbo ginčų nagrinėjimą, didelių esminių pakeitimų nebuvo padaryta“[197]. Be to, esamas DGK veiklos teisinis reguliavimas ne itin atitiko darbuotojų ir darbdavių interesus ir siekius taikiai išspręsti darbo ginčus. Pvz., DGK sudaromos įmonėse, įstaigose, organizacijose darbdavio iniciatyva, DGK nariai dirba toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir už darbą komisijoje jiems moka darbdavys (vidutinio darbo užmokesčio forma). Tai leidžia suabejoti, ar komisija nagrinėdama ginčus gali būti nešališka institucija. Taip pat buvo pastebėta, kad „pagal susiklosčiusią praktiką, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbdavio sudaromos vidinės ginčų komisijos retai pasiekdavo taikų ginčo sprendimo būdą, o tai lemdavo vėlesnį darbuotojų kreipimąsi į teismus“[198]. Taigi nebuvo realizuojama efektyvaus, greito, bei pigaus individualių darbo ginčų nagrinėjimo DGK paskirtis. Todėl DGK įmonėse, įstaigose ir organizacijoje buvo sudaromos nenoriai, jų veikla nebuvo nei intensyvi, nei efektyvi. Visos šios (ir kitos) praktikoje iškylančios problemos paskatino mokslininkus detaliau patyrinėti darbo ginčų teisinį reguliavimą šalyje. 2010 metais spalio – gruodžio mėnesiais D. Petrylaitė atliko mokslinį tyrimą, apimantį darbo ginčų teisinio reguliavimo ir darbo bylų sprendimo Lietuvos teismuose situacijos analizę.[199] Tyrimo metu buvo nagrinėta ir ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija, taigi analizuota ir DGK veikla. Šis tyrimas atskleidė įvairius DGK veiklos trūkumus. (Žr. į žemiau pateiktą lentelę Nr. 1).

168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas,“ *Valstybės žinios* 67, 2400 (2005).

[196] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas,“ rugsėjo 14 (2004).

[197] Giedrė Dabulskytė, *supra* note 173, p. 85-86.

[198] Ieva Jasaitytė, „Reforma darbo teisėje: veiklą pradėjo nuolatinė individualių darbo ginčų komisija,“ žiūrėta 2016 spalio 15 d., http://www.15min.lt/ikrauk/naujiena/svarbu/reforma-darbo-teiseje-veikla-pradejo-nuolatine-individualiu-darbo-gincu-komisija-515-303483.

[199] Daiva Petrylaitė, „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas,“ žiūrėta 2016 spalio 14 d., http://www.lpsk.lt/2011/02/22/darbo-gincu-teisinio-reguliavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-bylu-sprendimas/.

Lentelė Nr. 1 DGK veiklos trūkumai (2010 m.)

DGK VEIKLOS TRŪKUMAI (2010 m.)	
DGK turi būti sudaroma net ir tose įmonėse kur dirba vos keli darbuotojai.	DGK – pirminė privaloma institucija nagrinėti darbo ginčams, kylantiems tarp darbuotojo ir darbdavio (išskyrus tiesiogiai nagrinėjamus teisme). DK nėra nenumatytos išimtys (dėl komisijos sudarymo) priklausomai nuo įmonės, įstaigos ar organizacijos dydžio.
DGK nariai – šališki, priklausantys nuo darbdavio.	Ginčų sprendimo DGK tikslas – sutaikinti šalis pačioje darbo ginčo užuomazgoje ir toje vietoje, kurioje jis kilo, t. y. darbovietėje. Tačiau DGK sudaroma iš toje pačioje įstaigoje, įmonėje, kurioje dirba ginčą inicijuojantis darbuotojas, darbuotojų ir administracijos atstovų. Akivaizdu, kad tokio organo veiklos laikyti nepriklausoma ir nešališka nėra galimybių.
Darbo ginčų nagrinėjimas komisijoje yra formali procedūra, todėl nerealizuoja individualių darbo ginčų efektyvesnio, koncentruotesnio ir pigesnio išsprendimo tikslų.	Darbuotojui apskundus DGK sprendimą teismas nėra nei apeliacinė, nei kitokia priežiūros instancija, todėl darbo ginčas nagrinėjimas iš esmės ir tik formaliai patikrinama, ar jis buvo spręstas DGK. Be to, numatyta galimybė darbuotojui kreiptis tiesiogiai į teismą (kuomet DGK nebuvo sudaryta, pripažino save nekompetentinga, nepriėmė susitarimo). Tokiu būdu sudaroma priverstinė situacija, kuomet darbo šalys gaišinamos, vilkinamas darbo ginčų išsprendimo laikas, nes darbuotojas turi prievolę prieš kreipdamasis į teismą, kreiptis į DGK, nors tikrasis jo siekis yra formaliai praėjus šią stadiją, kreiptis į teismą ir tikėtis nešališko bei teisingo jo individualaus darbo ginčo išsprendimo.
Darbdaviui nėra suteikta teisė apskųsti darbo ginčų sprendimą.	Pagal DK 293 str. 1 d. nuostatas darbdavys DGK sprendimo apskųsti teismui neturi teisės. Net kai akivaizdžiai matyti, kad sprendimas neteisėtas (pavyzdžiui, komisijos posėdyje dalyvavo netinkamas jos narių skaičius, sprendimas buvo priimamas ne susitarimu, o balsuojant ir pan.) darbdavys neturi jokių galimybių apskųsti sprendimo teismui. Tokios teisinė konstrukcija kelia abejonių dėl atitikimo Konstitucijai.

Nedidelė darbo ginčų nagrinėjimo DGK apimtis.	Tyrimo metu išanalizuota šimtas atsitiktine tvarka pasirinktų pirmos instancijos teismuose nagrinėtų bylų iš jų tik keturios bylos buvo susijusios su ikiteisminio ginčų nagrinėjimo organo (DGK) sprendimų peržiūrėjimu. Visais minėtais atvejais teismas panaikino DGK sprendimus ir tenkino darbuotojo reikalavimus.

Šaltinis: sudaryta darbo autoriaus pagal Daivos Petrylaitės „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas," žiūrėta 2016 spalio 14 d., http://www.lpsk.lt/2011/02/22/darbo-gincu-teisinio-reguliavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-bylu-sprendimas/

Apžvelgiant lentelėje pateiktas DGK veiklos problemas, akivaizdu, kad 2010 m. egzistavusiam darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos teisiniam reglamentavimui buvo reikalingi pokyčiai. Siekiant pagerinti DGK veiklą (užtikrinti geresnį ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos prieinamumą, efektyvesnį darbo ginčų nagrinėjimą ir pan.) įstatymų leidėjas ėmėsi darbo ginčų teisinio reglamentavimo, aišku ir DGK veiklos tobulinimo. Svarbu pabrėžti, kad Lietuva, siekdama pagerinti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, „didžiausią dėmesį skyrė Estijos darbo ginčų sprendimo modelio analizei. Galbūt ir dėl to, jog Estija buvo pirmoji iš Baltijos šalių po nepriklausomybės atkūrimo pradėjusi darbo ginčų instituto reformą ir gana sėkmingai ją realizavusi"[200].

2011 m. gegužės 27 d. užregistruotas LR DK XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas,[201] kuriuo buvo siekta įtvirtinti nešališką nepriklausomą pirminį ikiteisminį darbo ginčų nagrinėjimo organą – DGK. Tuo tikslu numatyta, kad DGK bus steigiamos prie VDI teritorinių skyrių ir sudaromos iš darbdavių, darbuotojų atstovų bei VDI inspektoriaus.[202] Parengus šį projektą, prasidėjo diskusijos dėl jo efektyvumo ir naudingumo. Pavyzdžiui, Europos teisės departamentas projektui pritarė,[203] tačiau Vidaus reikalų ministerija turėjo projektui pastabų (dėl prašymo užregistravimo terminų, ginčų nagrinėjimo atidėjimo ir t. t.[204]). Teisingumo ministerija taip pat išreiškė abejonių dėl pakeitimų susijusių su DGK nešališkumo užtikrinimu, nes

[200] Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, *supra* note 14, p. 1396.
[201] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2011-05-27 Nr. 11-1691-01," žiūrėta 2016 spalio 12 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAPIS.89698?positionInSearchResults=6&searchModelUUID=f2ff2e57-2912-41c5-b2ff-ae991eb6ba58.
[202] „Aiškinamasis raštas 2011-05-27 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto Nr. 11-1691-01," žiūrėta 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.89702?jfwid=-wd7z8oh2t.
[203] Europos Teisės departamento 2011-06-02 išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo bei Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5, 6, 8, 10 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektų," žiūrėta 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.90613?jfwid=-wd7z8oh2t.
[204] „Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2011-06-13 išvada dėl įstatymų projektų," žiūrėta: 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.92013?jfwid=-wd7z8oh2t.

atsižvelgiant į siūlomą projektą nėra aišku, ar DGK bus viešieji juridiniai asmenys. Abejota ir dėl teisės DGK pirmininkui išspręsti ginčą vienasmeniškai, nes nėra nuostatų, nustatančių šios teisės įgyvendinimo tvarką. Taip pat pažymėta, kad neaišku, kokia DGK kompetencija esant keliems skirtingiems reikalavimams ir pan.[205] Dėl projekto pasisakė ir socialiniai partneriai. Štai Lietuvos pramoninkų konfederacija nepritarė įstatymo projektui, nes suabejojo, ar darbo ginčų, kilusių įmonėje tarp darbuotojo ir darbdavio, perdavimas spręsti kitai institucijai padės efektyviau ginti darbo santykių šalių interesus.[206] Nors parengtas įstatymo projektas ir turėjo trūkumų, įstatymų leidėjas buvo apsisprendęs reformuoti ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir tuo pačiu DGK veiklą. Todėl projektas dėl DK XIX skyriaus pakeitimo įstatymo atsižvelgiant į išsakytas pastabas, net kelis kartus buvo tobulintas ieškant optimaliausiai priimtino varianto. 2012 sausio 25 d. parengtas antras projekto variantas.[207] Šiuo projektu buvo siekiama ne tik DGK veiklos nešališkumo, tačiau iš esmės reformuoti privalomą individualių darbo ginčų nagrinėjimo ne teisme procedūrą, siekiant užtikrinti darbo santykių šalių teisę į kokybišką ir efektyvesnį darbo ginčų sprendimą.[208] Tačiau jis vėl neišvengė kritikos, įvairių pastabų, todėl teko rengti trečią projekto variantą.[209] Pastarasis taip pat turėjo spragų. Pavyzdžiui, nebuvo įvardinta, ar DGK viešojo administravimo subjektai, ar tam tikri specialūs dariniai, ar DGK veiktų nuolat, ar būtų sudaromos *ad hoc*. Konstatuotas įstatymo projekto rengėjų deklaruojamų tikslų ir jiems siūlomų įgyvendinti priemonių nesuderinamumas. Nurodoma, kad „priėmus projektą, bus užtikrintas objektyvesnis darbo ginčų nagrinėjimas pirminiame darbo ginčų nagrinėjimo organe, bus užtikrintas nešališkas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų narių dalyvavimas, nagrinėjant darbo ginčus“, tačiau siūloma suteikti teisę (pareigą) DGK pirmininkui priimti sprendimą „savo nuožiūra“.[210] Taigi ir šis įstatymo projektas nebuvo priimtas. Tęsiant projekto tobulinimo darbus, 2012 m. kovo 9 d. užregistruotas naujas DK XIX skyriaus pakeitimo

[205] „Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2011-08-09 išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto,“ žiūrėta 2016 spalio 20 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.99277?jfwid=-wd7z8oh2t

[206] „Lietuvos pramoninkų konfederacijos pastabos Dėl darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto,2011-06-10 Nr. 284,“ žiūrėta 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.91682?jfwid=-wd7z8oh2t

[207] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-01-25 Nr. 11-1691-02,“ žiūrėta: 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAPIS.124884?jfwid=-wd7z8oh2t

[208] „Aiškinamasis raštas 2012-01-25 dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto Nr. 11-1691-02,“ žiūrėta 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.124886?jfwid=-wd7z8oh2t

[209] Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-02-28 Nr. 11-1691-03 žiūrėta 2016 spalio 11 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAPIS.129267?positionInSearchResults=21&searchModelUUID=db17027a-ce2c-4d49-8619-9e6f22cf2a87

[210] „Teisingumo ministerijos 2012-03-07 išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto, bei Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5, 6, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto Nr. 11-1691-03,“ žiūrėta: 2016 spalio 20 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.130342?jfwid=-wd7z8oc9g

įstatymo projektas XIP-4169.[211] Pastarasis projektas vėl turėjo tam tikrų netikslumų. Pvz., pastebėta, kad analizuojant įstatymo projektą, DGK teisės buvo tik numanomos. Projekte nebuvo nuostatų, susijusių su DGK narių nušalinimu. O siekiant užtikrinti tiek asmenų pagrįstą lūkestį jų ginčą išspręsti nešališkame organe, tiek užtikrinant pačios komisijos nešališką sprendimų priėmimą, manytina, kad nušalinimo institutas būtinas. Be kita ko, DK 294 str. 2 d. nustatytos taisyklės, pagal kurias bylą nagrinėti ir sprendimą priimti turi teisę ne komisija *in corpore*, o vienas komisijos pirmininkas arba komisijos pirmininkas ir vienas komisijos narys. Jeigu DGK pirmininko ir vieno DGK nario nuomonės išsiskiria – sprendimas galėtų būti priimtas komisijos pirmininko nuožiūra. Laikyta, kad šios normos paneigia esmines individualių darbo ginčų nagrinėjimo nuostatas. Taip pat išreikšta kritika dėl DK 298 str., kuriame numatyta, kad DGK sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, tačiau nenurodyta jo vykdymo tvarka.[212] Pašalinus šiuos trūkumus, 2012 m. birželio 4 d. užregistruotas antrasis projekto Nr. XIP-4169 variantas.[213] Galiausiai, pritarus projektui, priimtas DK 204 str. ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas,[214] kuriuo reformuota individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir DGK veikla. Įstatymas įsigaliojo nuo 2013 sausio 1 dienos.[215] Taip pat nuo šio laikotarpio įsigaliojo ir nauji DGK nuostatai, darbo reglamentas bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams DGK ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašas.[216]

2.3. Darbo ginčų komisijos veiklos raida ir ypatumai po 2013 sausio 1 d. individualių darbo ginčų reformos

Nuo 2013 m. sausio 1 d. individualių darbo ginčų nagrinėjimo ne teisme tvarka reglamentuojama DK 285-304 str. DGK ir po individualių darbo ginčų reformos išliko privalomu ikiteisminiu organu, nagrinėjančiu individualius darbo ginčus, išskyrus kai darbo ginčai tiesiogiai nagrinėjami teisme. Pagal DK 299 str. 2 d. tokie ginčai – dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, kitais įstatymų nustatytais atvejais.[217] Taigi tiesiogiai teisme

[211] „Darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-03-09 Nr. XIP-4169."
[212] „Teisės departamento 2012-03-15 išvada Darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektui XIP-4169" žiūrėta: 2016 spalio 20 d., ttps://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.420046?jfwid=-wd7z8obzy.
[213] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas," 2012-06-04, Nr. XIP-4169(2).
[214] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas," *supra note 1*.
[215] *Ibid.*
[216] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo," *Valstybės žinios* 143, 7398 (2012).
[217] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," s*upra* note *35.*

sprendžiami tik darbo ginčai dėl nušalinimo ir darbuotojo atleidimo teisėtumo. Atsižvelgiant į tai, DGK sprendžiami ginčai dėl nesumokėto atlyginimo atleistam darbuotojui, dėl atleisto darbuotojo materialinės atsakomybės, mokymosi, kvalifikacijos išlaidų padengimo ir visais atvejais, kuomet darbo santykiai tarp šalių bus pasibaigę (anksčiau pasibaigus darbo teisiniams santykiams ginčai buvo sprendžiami tiesiogiai teisme).

Iki reformos DGK buvo sudaromos toje pačioje įmonėje, kurioje ir kildavo darbo ginčas. Kitaip tariant, įmonės turėjo teisę savo viduje kilusius darbo ginčus spręsti darbuotojų ir darbdavio dialogo metu. Tačiau nuo 2013 m. DGK nuolat veikia VDI teritoriniuose skyriuose, todėl būtent ten ir yra nagrinėjami individualūs darbo ginčai (DK 287 str. 2 d.). Šia nuostata įgyvendintas DGK nepriklausomumo nuo ginčo šalių principas. Lietuvoje iš pradžių veikė 13 DGK,[218] tačiau siekiant sumažinti disproporciją tarp darbo krūvio Vilniuje ir kituose miestuose, nuo 2015 rugsėjo mėnesio Vilniuje pradėjo veikti dar viena DGK[219]. Taigi šiuo metu veikia 14 komisijų. Kadangi DGK veikia nuolat, darbuotojams ir darbdaviams žymiai dažniau tenka ginčus spręsti naudojantis ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo stadija. Po reformos nepamirštas ir socialinio dialogo aspektas, nes DGK sudaroma iš trijų narių – DGK pirmininko bei darbuotojų ir darbdavių atstovų, skiriamų iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organų sprendimu (DK 287 str. 2 d.[220]). Įtvirtintas komisijos narių nušalinimo institutas. Remiantis DK 293 str. 1 d., DGK nariams *mutatis mutandis* taikomi CPK nustatyti nušalinimo pagrindai ir tvarka (Komisijos nariai gali patys nusišalinti arba juos gali nušalinti darbo ginčo šalys[221]). Šiomis nuostatomis taip pat užtikrinamas DGK veiklos nešališkumas. Visgi socialinės partnerystės principo įgyvendinimas sudėtingas, be to abejojama jo nauda.[222] Iki 2014 m. buvo numatyta, kad DGK aptarnauja VDI sekretorius, tačiau po atliktų pakeitimų[223] nustatyta, kad DGK aptarnauja VDI. Iki reformos į DGK galėjo kreiptis tik darbuotojas. Reforma užtikrino darbuotojų ir darbdavių lygiateisiškumą, suteikdama teisę į DGK kreiptis ne tik darbuotojui, tačiau ir darbdaviui (DK 289 str. 1 d.[224]). Taigi ši reforma „išties sulygino darbo teisinių santykių šalių teises bei galimybes“[225].

---

[218] „Darbo ginčų komisija - darbdaviams ir darbuotojams,“ žiūrėta 2016 rugsėjo 21d., http://www.dskonsultacijos.lt/pages/informacija/darbo-gincu-komisija.php

[219] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį,“ parengtas asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vedėjo pavaduotojos, vykdančios skyriaus vedėjo funkcijas A. Janukevičienės Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus pavaduotojui vykdančiam Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus funkcijas A. Lupeikai.

[220] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ *op, cit.*

[221] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo,“ *supra* note 216.

[222] Daiva Petrylaitė et.al. *supra* note 12, p. 283.

[223] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 75-1, 98, 268, 287, 288, 293 straipsnių pakeitimo ir 301 str. pripažinimo netekusiu galios įstatymas (Lietuvos Respublikos Seimas) XII-1435 . Teisės aktų registras 20563 (2014).

[224] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note 35.

[225] Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, *supra* note 14, p. 1397.

Prašymas DGK paduodamas vadovaujantis teritoriniu principu, t. y. kreipiamasi į tą skyrių, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė (DK 289 str. 3 d.). Minimalūs prašymo turinio reikalavimai išdėstyti DK 289 str. 2 d. (prašyme turi būti ieškovo, atsakovo vardai, pavardės ir adresai, o tais atvejais, kai dalyvauja juridinis asmuo – jo pavadinimas, buveinės adresas ir kodas, nurodomos aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, pateikiamas suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas).[226] Pastebėtina, kad nėra numatyta galimybė nepriimti prašymo, jei nesilaikoma jo turinio reikalavimų. Taip pat nenumatyti turinio trūkumų šalinimo aspektai. Prašymo dėl darbo ginčo išnagrinėjimo padavimo terminas išliko nepakitęs – darbuotojas ar darbdavys rašytinį prašymą nagrinėti individualų darbo ginčą DGK gali pateikti per 3 mėn. nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Tai reiškia, kad atleisti darbuotojai, su kuriais nebuvo atsiskaityta (jei neginčija atleidimo iš darbo teisėtumo dėl kurio privalo tiesiogiai kreiptis į teismą), turi tris mėnesius tam, kad išieškotų atlyginimą. Taigi darbuotojai šiuo atveju yra „priverčiami“ greičiau ginti savo teises ir nebegali prisiteisti iš darbdavio vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo atsiskaityti laiką už tokius ilgus laikotarpius, kaip buvo iki tol (už trejus metus). Šiuo atveju, terminai palankūs darbdaviui. Iš kitos pusės palankūs ir darbuotojui, nes jis gali gana greit atgauti savo atlyginimą. Remiantis DK 289 str. 4 dalimi prašymo išnagrinėjimo terminas DGK ilgesnis nei buvo anksčiau – vienas mėnuo, kuris gali būti pratęstas dar vienam mėnesiui. Įprastai, nepratęsiant termino, iki absoliučiai apgintos besikreipiančiojo teisės (nuo prašymo padavimo iki jo vykdomo priverstine tvarka) praeina ne daugiau kaip du mėnesiai. DGK ginčą išnagrinėja per 1 mėnesį, jei nepatenkinta šalis nesikreipia į teismą, dar po mėnesio sprendimą būtina vykdyti. Pažymėtina, kad pagal DK 297 str. sprendimas įsiteisėja pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, jeigu nė viena šalis nepareiškė ieškinio teisme, o remiantis DK 298 str. 1 d. DGK sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis ar sprendimo dalis turi būti įvykdyti skubiai.[227] DK 290 str. įtvirtintas atsisakymas nagrinėti prašymą ir bylos nagrinėjimo nutraukimas. DGK turi teisę atsisyti nagrinėti prašymą 3 atvejais: kai reikalavimas jau buvo išnagrinėtas DGK ar teisme arba dėl jo buvo priimtas sprendimas ir byla nutraukta, kai ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio, kai reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas DGK kompetencijai.[228] Daug diskusijų sukelia trečiasis atsisakymo nagrinėti prašymą pagrindas. „Praktikoje iškyla klausimai dėl ginčų, susijusių su darbo santykiais, kuriuos šalys tikisi nagrinėti DGK“.[229] Pvz., DGK neturi kompetencijos nagrinėti ginčų dėl neturtinės žalos. DK 250 str. nustato, kad darbo sutarties šalys privalo

[226] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ *op.cit.*
[227] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note 35.
[228] *Ibid.*
[229] Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, *supra* note 14, p. 1401.

atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, o jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK.[230] Taip pat paminėtina, kad materialinės atsakomybės darbuotojui taikymas ir darbdavio patirtų nuostolių atlyginimo klausimas nepatenka į DK 299 str. 2 d. išvardintus atvejus, kuomet ginčą tiesiogiai nagrinėja teismas, nesikreipiant į DGK, todėl pirmosios instancijos teismas pagrįstai nurodė, jog ieškovas pirmiausia turi kreiptis į DGK.[231] Pažymėtina, kad DGK neturi kompetencijos nagrinėti ir kolektyvinių darbo ginčų.[232]

Įdomu pastebėti, kad nagrinėjant darbo ginčą, remiantis DK 293 str. 2 d., DGK pirmininkas pirmiausia pasiūlo šalims pasiekti abiem priimtiną susitarimą bei sudaryti taikos sutartį.[233] Taip įgyvendinamas „vienas pagrindinių DGK tikslų – siekti, kad šalys išspręstų ginčą taikiai, surastų abi šalis tenkinantį sprendimą, taip užbaigiant darbo ginčą dar ikiteisminėje stadijoje“[234]. Tačiau taikos sutartimi išsprendžiama nedaug darbo ginčų (apie 12 proc.[235]).

Vienokį ar kitokį savo sprendimą DGK priima iškart, bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu DGK narių dauguma. Sprendimą sudaro įvadinė, aprašomoji, motyvacinė ir rezoliucinė dalys (DK 294 str.). „Sprendime įrašomi šie duomenys: sprendimo priėmimo vieta ir data, komisijos pavadinimas ir sudėtis, posėdyje dalyvaujančių ginčo šalių ir jų atstovų vardai ir pavardės, prašymo turinys, atsakovo nuomonė, komisijos nustatytos aplinkybės, įrodymai, argumentai ir teisės aktai, kuriais komisija rėmėsi, priimto sprendimo esmė, sprendimo apskundimo tvarkos paaiškinimas ir termino nurodymas. Sprendimą pasirašo posėdyje dalyvavę komisijos nariai.“[236]

Iki reformos DGK sprendimo darbdavys apskųsti negalėjo. Pvz., „darbuotojas kreipiasi į DGK įmonėje ir prašo išreikalauti iš darbdavio nesumokėtą atlyginimą, o komisija priima darbuotojui palankų sprendimą. Darbdavys gali su juo nesutikti, tačiau neturi jokių teisinių instrumentų tokiam sprendimui pakeisti“[237]. Dabar DK 296 str. numatyta, kad ir darbdavys, nesutinkantis su DGK sprendimu, per 1 mėn. nuo DGK sprendimo priėmimo dienos, gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme.

---

[230] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ *op.cit.*

[231] „Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-404-280/2014,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/53455908172414/2S-404-280/2014.

[232] „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-781-567/2014,“eTeismai, http://eteismai.lt/byla/44674634251584/2A-781-567/2014.

[233] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ *op.cit.*

[234] Adelė Gintautė Maželytė, *supra* note 21, p. 31.

[235] „Darbo ginčų komisijos – spręsti ir švelninti nesutarimus,“ *supra* note 3.

[236] „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo,“ *supra* note 216.

[237] Nerijus Kasiliauskas, „Aktualūs 2013 m. Teisės aktų pakeitimai“ Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga lapkričio 29 d. (2013) žiūrėta 2016 spalio 11 d., https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjlm-zEvoTQAhXMIJoKHaUKBJUQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.lsadps.lt%2Ffailai%2F165_istatymu_pakeitimai_2013_dalomojiN2013-11-29.doc&usg=AFQjCNEbMZoMEncuMAZM_pm_1CIRHE266g&sig2=jPCXyvptKtPth6amYtzxCw.

Po reformos DGK sprendimas prilyginamas vykdomajam dokumentui (DK 298 str.). Atkreiptinas dėmesys, kad tokia komisijos sprendimo galia būdinga tik Lietuvos teisinei sistemai. „Užsienio valstybėse toks sprendimo privalomumas galimas tik tuomet, kai darbo inspekcija ginčus sprendžia savanorišku šalių pasirinkimu, o kitais atvejais darbo inspektoriams suteikiama teisė veikti kaip taikintojams ar tarpininkams, bet ne arbitrams, priimantiems privalomus sprendimus.“[238]

Apžvelgus bene svarbiausių individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos reformą Lietuvoje, pastebėtina, kad mūsų šalis neatsisakė DGK, perimtos iš iki nepriklausomybės galiojusių teisės aktų modelio, nors „šiuo metu nei vienoje Vakarų tradicijų valstybėje tokio pobūdžio organų, sprendžiančių individualius darbo ginčus nebeliko“[239]. Bandymais reformuoti ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją buvo „tikimasi, kad reforma atneš teigiamų rezultatų ir efektyviau padės spręsti tarp darbuotojo ir darbdavio iškilusį konfliktą, palengvins naštą teismams“[240]. Tačiau įvairių trūkumų, spragų neišvengta ir dabar galiojančiame DGK veiklos teisiniame reglamentavime. Šie trūkumai apžvelgiami 3 šio darbo skyriuje.

[238] Daiva Petrylaitė *et.al., supra* note 12, p. 283.
[239] Daiva Petrylaitė, *supra* note 199.
[240] Ieva Jasaitytė, *supra* note 198.

3. DARBO GINČŲ KOMISIJŲ VEIKLOS PRAKTIKA, PROBLEMATIKA IR PERSPEKTYVOS

3.1. Bendroji darbo ginčų komisijų 2016 m. I pusmečio veiklos apžvalga

VDI teritoriniuose skyriuose veikia 14 DGK, kurios per 2016 m. I pusmetį gavo 2794 asmenų prašymus dėl darbo ginčų nagrinėjimo. Pastebima gana ženkli darbo ginčų didėjimo tendencija, nes prašymų gauta 12,8 proc. daugiau nei tokiu pat laikotarpiu 2015 m. Per 2016 m. I pusmetį DGK išnagrinėjo 2889 prašymus (kartu su gautais pernai metais). Vidutiniškai kiekviena DGK per pusmetį išnagrinėjo 206 prašymus, per mėnesį 34 prašymus.[241] Palyginimui, 2015 m. per mėnesį kiekvienai DGK tekdavo po 31,9 prašymų.[242] Darbo autoriaus nuomone, augantis prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo skaičius rodo darbo teisinių santykių subjektų pasitikėjimą šia institucija, be to akivaizdžiai mažina teismų darbo krūvį. Aktualu pastebėti, kad nuo 2015 m. pradėjusi veikti prie Vilniaus 5-oji DGK sumažino disproporciją tarp darbo krūvio Vilniuje ir kituose miestuose (2015 m. Vilniaus teritorinio skyriaus DGK teko nagrinėti maždaug 25 proc. daugiau darbo bylų, nei kitoms komisijoms[243]). Tačiau analizuojamą pusmetį padidėjo darbo krūvis Kauno teritorinio skyriaus DGK, kurios išnagrinėjo po 230 prašymų.[244] 2016 m. I pusmetį, kaip ir kitais metais, į DGK dažniausiai kreipėsi darbuotojai, o ne darbdaviai (žr. į grafiką Nr. 1).

Grafikas Nr. 1. Ieškovų (darbdavių ir darbuotojų skaičius)



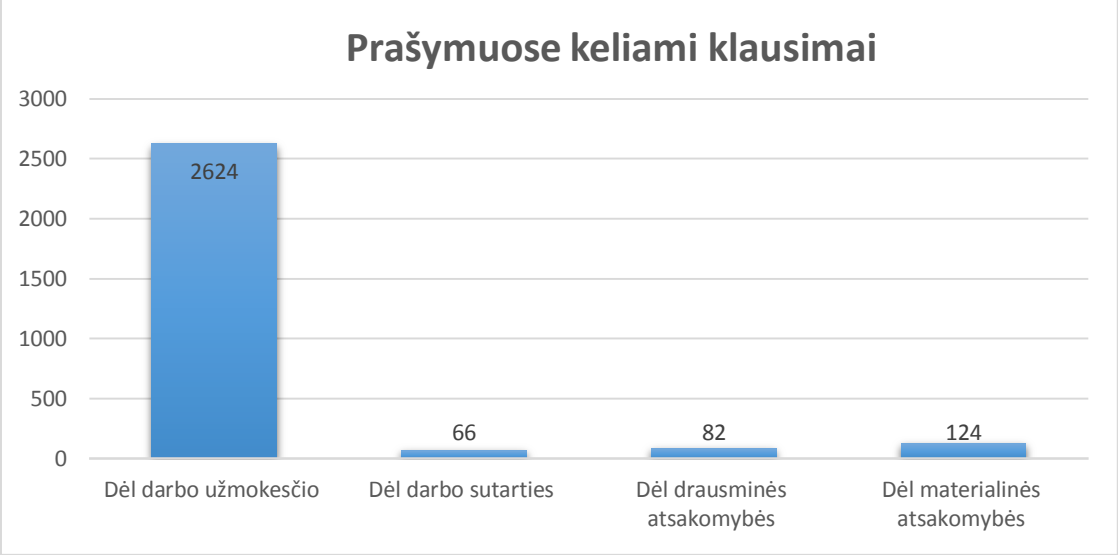
Šaltinis: Sudaryta darbo autoriaus pagal 2016 m. liepos 26 d. tarnybinį raštą dėl DGK veiklos apžvalgos už I pusmetį.

[241] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį," *supra* note 219.
[242] „Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2015 metus," *supra* note 4.
[243] *Ibid.*
[244] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį," *op.cit*.

Pastebėtina, kad per 2016 m. I pusmetį kreipėsi 2765 darbuotojai ir 124 darbdaviai, o 2015 m. duomenimis darbuotojai kreipėsi 5146 kartus, darbdaviai – 204 kartus.[245]

Išlieka nepakitusi, nuo pat DGK veiklos pradžios susiformavusi, tendencija, kad absoliuti dauguma prašymų pateikta dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų išieškojimo (žr. į žemiau pateiktą grafiką Nr. 1).

Grafikas Nr. 2. Prašymuose keliami reikalavimai



Šaltinis: Sudaryta darbo autoriaus pagal 2016 m. liepos 26 d. tarnybinį raštą dėl DGK veiklos apžvalgos už I pusmetį.

Iš pateikto grafiko matyti, kad prašymų dėl darbo užmokesčio gauta 2624, o tai sudaro 90,8 proc. nuo 2016 m. I pusmetį visų gautų prašymų. Darbdaviai dažniausiai kreipiasi į DGK su prašymais dėl materialinės žalos atlyginimo. 2016 m. I pusmetį su tokiais prašymais kreiptasi dar dažniau – 124 kartus, o tai yra apie 2,5 proc. daugiau nei per tokį pat laikotarpį 2015 m. Remiantis statistikos duomenimis 16 proc. daugiau nei 2015 m. gauta prašymų dėl darbo apmokėjimo, 15 proc. daugiau asmenys skundėsi dėl darbo sutarties ir joje nustatytų sąlygų. Šiek tiek mažiau – 3,5 proc. pateikta prašymų dėl drausminių nuobaudų panaikinimo. Apie 6,5 proc. 2016 m. padidėjo prašymų, kuriuose keliami kiti reikalavimai, tarp jų – dėl įpareigojimo nutraukti darbo sutartį ir / ar darbo santykių nutraukimo fakto pripažinimo pagal DK 127 str. 2 d. ir 128 str.

Per 2016 m. I pusmetį buvo visiškai patenkinti 935 prašymai, 399 prašymai patenkinti iš dalies. Tai sudaro 46,2 proc. nuo visų išnagrinėtų prašymų. Pastebėtina, kad pilnai ir iš dalies patenkintų prašymų procentas palyginti su 2015 m. I pusmečiu bei vertinant padidėjusį gautų

[245] „Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2015 metus," *supra* note 4.

prašymų skaičių, šiais metais sumažėjo 8,8 proc. Išnagrinėjus 444 prašymus (15,4 proc. nuo visų), pareiškėjų nurodytos aplinkybės nepasitvirtino ir prašymai buvo atmesti.

DGK per 2016 m. I pusmetį priėmė sprendimų dėl 1535694,6 Eur išieškojimo darbuotojų naudai, 84777,85 Eur – darbdavių naudai.

Pagal turimą (neoficialią) informaciją išlieka praeitų metu tendencija dėl mažesnio nei 5 proc. išnagrinėtų DGK darbo bylų patekimo į teismus. Iš jų pakankamai mažai – apie 10-15 proc. DGK darbo bylose priimtų sprendimų teisme naikinami ar koreguojami (tikslinami).[246]

3.2. Darbo ginčų komisijų veiklos praktinės problemos

3.2.1. Kreipimosi į darbo ginčų komisiją, prašymo dėl darbo ginčo atsiėmimo problemos

Pastebėtina, kad 2016 m. I pusmetį DGK 165 kartus atsisakė nagrinėti prašymus, kai ieškovas praleido 3 mėn. kreipimosi procedūrinį terminą (DK 289 str. 1 d.[247]) ir DGK nenustatė pagrindo jo atnaujinti.[248] Kaip teisingai pastebėta doktrinoje šis terminas „konkuruoja su DK numatytu bendruoju 3 m. ieškinio senaties terminu“[249], todėl DGK šį terminą vertino nevienodai. Situacija pasikeitė po 2013 m. gruodžio 27 d., kuomet LAT pateikė išaiškinimą dėl ieškinio panaikinti DGK sprendimą pateikimo teismui termino teisinio kvalifikavimo, nurodydamas, kad įstatymu nustatytas darbuotojui ikiteismine tvarka kreiptis į DGK terminas yra procedūrinis ir sukuria procedūrinio termino taikymo teisinius padarinius. Procedūriniai terminai pripažįstami gimininga is procesiniams terminams, turinčiais skirtumų nuo ieškinio senaties terminų. Dažnu atveju procedūrinis terminas suprantamas kaip įstatymuose, kituose teisės aktuose, sutartyse arba neteisminių institucijų nustatytas laikotarpis veiksmams atlikti įvairiose neteisminėse institucijose vykstančiose procedūrose terminas (DK 289 str.) ir asmens teisės kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynybos šie procedūriniai terminai nepanaikina.[250] Taigi procedūrinis kreipimosi į DGK terminas nepanaikina asmens teisės kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo. Po šio išaiškinimo, DGK suvienodino praktiką ir laikosi pozicijos, kad „DK 289 str. 1 d. įtvirtintas terminas turtinio pobūdžio reikalavimams yra procedūrinis, o ne senaties (DK 27 str. 1 d.). Pasibaigus minėtam procedūriniam terminui, subjektinė teisė neišnyksta, tik išnyksta teisė į darbo ginčo nagrinėjimą DGK. DGK neatnaujinus aptariamo termino, ieškovas dėl pažeistų teisių turi teisę kreiptis į teismą, nes jo subjektinė teisė į reikalavimą neišnyko ir laikoma, kad

[246] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį,“ *supra* note 219.
[247] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note *35.*
[248] *Ibid.*
[249] Justinas Usonis, Asta Filimonenkova, *supra* note 14, p. 1399.
[250] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-711/2013,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/146199042174455/3K-3-711/2013.

šalis pasinaudojo ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka.“[251] Tokia DGK praktika vertintina teigiamai. Tačiau būna situacijų, kai ieškovai, siekdami teisminio ginčo nagrinėjimo, specialiai praleidžia kreipimosi į DGK terminą, žinodami, kad komisija atsisakys nagrinėti jų ginčą iš esmės, pvz., toks faktas konstatuotas darbo ginčų byloje Nr. e3K-3-431-701/2016. Ieškovė į DGK kreipėsi prašydama priteisti iš atsakovo jo mokymams skirtus 382,29 Eur. Buvo kreiptasi praėjus 5 mėn. po fakto, todėl DGK atsisakė nagrinėti ieškovės prašymą dėl praleisto kreipimosi termino. Ieškovė DGK pateiktame prašyme neprašė atnaujinti prašymo pateikimo termino. Ginčo nagrinėjimą perkėlus į teismą ieškovė neginčijo DGK atsisakymo nagrinėti jos prašymą faktinio ir teisinio pagrindo, neįrodinėjo, kad nebuvo praleidusi įstatyme nustatyto prašymo pateikimo termino. Šios aplinkybės, atsižvelgiant į tai, kad įstatymų žinojimas yra preziumuojamas, leidžia teigti, jog jau kreipimosi į DGK metu ieškovė žinojo ar turėjo žinoti, kad prašymas nagrinėti individualų darbo ginčą DGK nebus nagrinėjamas iš esmės, todėl, manytina, kad ieškovė ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka norėjo pasinaudoti formaliai, siekiant sudaryti prielaidas kreiptis į teismą dėl to paties individualaus darbo ginčo nagrinėjimo.[252]

2016 m. I pusmetį, 542 atvejais 8,8 proc. (nuo visų) DGK atsisakė nagrinėti pateiktus prašymus arba nutraukė jau pradėtas bylas, nes ieškovas iki DGK posėdžio arba posėdžio metu atsisakė visų pateiktų reikalavimų, t. y. ginčas tarp darbdavio ir darbuotojo išsisprendė iki pirmojo DGK posėdžio.[253] Reikalavimų atsisako tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, dažniausiai tai įvyksta dar iki darbo ginčų posėdžio, pvz., taip nutiko darbo ginčų bylose Nr. APS-36-16821[254], Nr. APS-14657[255]. Vienoje šių bylų ieškovas S. L. kreipėsi su prašymu į DGK, pareikšdamas turtinio pobūdžio reikalavimus atsakovei UAB „X“: išieškoti nesumokėtą darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas atostogas bei ligos pašalpą iš darbdavio lėšų. Iki paskirto posėdžio DGK gavo ieškovo prašymą nutraukti bylos nagrinėjimą, nes atsakovė visiškai atsiskaitė, pareikštų atsakovei reikalavimų atsisako.[256] Darbo autoriaus nuomone, situacijoje, kai komisijai pradėjus savo darbą ir informavus atsakovą apie ieškovo prašymą, gaunamas pranešimas apie tai, kad ieškovas atsisako reikalavimų, nes atsakovas su juo atsiskaitė, galima įžvelgti teigiamą ir neigiamą aspektus. Vien jau pareiškimo pateikimas DGK, t. y. tam tikro

[251] Adelė Gintautė Maželytė, *supra* note 21, p. 27.
[252] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-431-701/2016,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/192460445318718/e3K-3-431-701/2016?word=uab%20kriaut%C4%97.
[253] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį,“ *supra* note 219.
[254] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-16821.“
[255] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas byloje Nr. APS-14657.“
[256] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 m. rugpjūčio 3 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-13232.“

teisinio proceso pradžia, daro teigiamą poveikį, nes darbuotojas ir darbdavys paskatinami išspręsti ginčą tarpusavyje. Tačiau galimas ir neigiamas reikalavimų atsisakymo aspektas, ypač kalbant apie darbuotojus. Darbdavys, vienaip ar kitaip gali paveikti darbuotoją atsisakyti reikalavimų dėl darbo ginčo nagrinėjimo, pvz., grasina atleisti iš darbo, baugina, kad aplamai neatsiskaitys arba pažada įvykdyti reikalavimą, jei atsiims prašymą ir pan. Štai byloje Nr. APS-36-18574 darbuotojas kreipėsi į DGK dėl neišmokėto darbo užmokesčio, tačiau po kelių dienų prašymą atsiėmė motyvuodamas, kad darbdavys atsiskaitė.[257] Remdamasi tuo, kad pareikštų reikalavimų atsisakyta, DGK atsisakė nagrinėti prašymą. Tačiau po kelių dienų paskambinęs ieškovas nurodė, kad darbdavys jam nesumokėjo, nors ir žadėjo. Tokiu atveju, kai ieškovas atsisako reikalavimų DGK priima sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą. Taigi nėra visiškai aišku, ar ieškovas dėl to paties dalyko gali antrą kartą kreiptis į DGK ar ne. Pagal DK 290 str. 1 d., DGK atsisako nagrinėti prašymą sprendimu, jeigu: 1) reikalavimas jau buvo išnagrinėtas DGK ar teisme ir (ar) dėl jo buvo priimtas sprendimas arba byla buvo nutraukta; 2) ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio. Ieškovui atsisakius tam tikrų reikalavimų, DGK nutraukia nagrinėjimą tų reikalavimų, kurių atsisakė ieškovas.[258] Remiantis šiomis nuostatomis ir laikantis nuomonės, kad net atsisakymas nagrinėti prašymą yra sprendimas, antrą kartą su tuo pačiu reikalavimu, kreiptis į DGK nebegalima. Taigi tuo atveju, kai darbuotojas kreipiasi į DGK, pvz., dėl jam priklausančio darbo užmokesčio išmokėjimo, laikoma, kad jis jau pasinaudojo privaloma ikiteismine darbo ginčo nagrinėjimo tvarka.[259] Manytina, kad DGK veikloje turėtų būti įtvirtinta galimybė prašymą atsiimti, o ne atsisakyti reikalavimų, kaip numatyta CPK. „Ieškinio atsiėmimas ir ieškinio atsisakymas sukelia skirtingus teisinius padarinius (CPK 139, 140 str.). Išsiuntus ieškinio kopiją atsakovui, ieškinį atsiimti galima tik turint ieškovo sutikimą. Teismui tenkinus ieškovo prašymą dėl ieškinio atsiėmimo, ieškinys paliekamas nenagrinėtas. Ieškinio atsiėmimas neužkerta kelio vėliau kreiptis į teismą su tapačiu ieškiniu. Tuo tarpu atsisakius ieškinio, byla nutraukiama ir pakartotinai kreiptis į teismą dėl ginčo tarp tų pačių šalių dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu neleidžiama (CPK 140, 294 str.).“[260] Suteikus darbo ginčų šalims galimybę atsiimti prašymą, pateikiamą DGK, jos neprarastų galimybės pakartotinai, su tuo pačiu reikalavimu, kreiptis į DGK. Autoriaus nuomone, tokiu būdu būtu efektyviau ginamos tiek darbuotojų, tiek darbdavių teisės.

[257] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 spalio 21 d. sprendimas Nr. APS-36-18574.“
[258] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note *35.*
[259] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-322/2013,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/8796790712631/3K-3-322/2013“.
[260] „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriau 2012 sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-93/2012“, eTeismai, http://eteismai.lt/byla/269326723591720/2-93/2012“.

3.2.2. Darbo ginčų komisijos kompetencijos problemos

Pagal Reglamento 4 p. komisija nagrinėja individualius darbo ginčus DK XIX skyriuje nustatyta tvarka, jei šis kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos.[261] Kaip jau minėta 1 šio darbo skyriuje, DK nėra pateikiamas individualių darbo ginčų, kurie turi būti nagrinėtini DGK, kategorijų sąrašas. Aišku tai, kad DGK yra privaloma institucija visiems individualiems darbo ginčams išskyrus tuos, kurie yra tiesiogiai nagrinėjami teisme. Pagal pateikiamus statistinius duomenis, 2016 m. I pusmetį padaugėjo atvejų, kai prašymus buvo atsisakyta nagrinėti nesant DGK kompetencijos. Viso atsisakyta nagrinėti 734 ginčus.[262] Tai rodo, kad praktinėje DGK veikloje nuolat iškyla klausimų, ar DGK yra kompetentinga ar ne nagrinėti konkretų darbo ginčą.

Pabrėžtina, jog kyla neaiškumų dėl teritorinės DGK kompetencijos. Pagal DK 289 str. 3 d. prašymas paduodamas DGK prie VDI teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė.[263] Matyti, kad įstatymas nustato tam tikrą kriterijų, pagal kurį galima spręsti apie teritorinę DGK kompetenciją. Remiantis šiuo straipsniu, aišku, kad kompetentinga nagrinėti darbo ginčą bus ta komisija, kurios teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Kuomet į DGK kreipiasi darbdavys, jam taikomas analogiškas darbuotojo darbovietės kriterijus, numatytas DK 289 str. 1 d. Šiuo atveju tikslinga aptarti darbo darbovietės sąvokos, kuri vartojama DK 289 str. 3 d., apibrėžimą. Darbuotojo darbovietės sąvoka yra įtvirtinta DK 95 str. 1 d., kurioje nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų.[264] Matyti, kad apibrėžiant darbuotojo darbovietę, nurodoma įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt., į kurį dirbti priimamas darbuotojas. Tačiau ši darbuotojo darbovietės sąvoka apibrėžta tik būtinųjų darbo sutarties sąlygų kontekste ir yra netiksli, galima sakyti, sutapatinama su viena iš sutarties šalių – darbdaviu. *Essentialia negotii* – lotynų teisinis terminas apibūdinantis būtiniausias, minimalias sutarties sąlygas, dėl kurių nesusitarus, tam tikros rūšies sutartis nebus sudaryta.[265] Darbo sutarties atveju – *essentialia negotii* yra darbuotojo darbo funkcijų rūšis bei nuolatinė darbo funkcijų atlikimo vieta. Šalims nesusitarus dėl darbo funkcijų rūšies bei vietos, kurioje šios funkcijos bus atliekamos, darbo sutartis nebus sudaryta. Akivaizdu, kad nuolatinė darbo funkcijų atlikimo vieta apibrėžiama geografiškai pagal administracinius vienetus: gatvė, pastato numeris, rajonas, vietovė, miestas ir pan., o ne vienos darbo sutarties šalies pavadinimu / nurodant darbdavį. Šiuo atveju įmonė,

[261] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas,“*supra* note 101.
[262] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį,“ *supra* note 219.
[263] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note *35.*
[264] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note *35.*
[265] „Понятие существенных условий договора“ žiūrėta 2016 11 17 http://www.szrf.ru/doc.phtml?nb=edition07&issid=2002005000&docid=41.

įstaiga ar organizacija nėra darbo sutarties būtinoji sąlyga, nes ji atspindi darbo sutarties šalį – darbdavį. Todėl būtinoji darbo sutarties sąlyga – darbuotojo darbovietė yra laikytina darbuotojo nuolatinė darbo funkcijų atlikimo vieta. Praktikoje dažniausiai tokiu būdu darbuotojo darbovietė nėra apibrėžiama, todėl ji nustatoma pagal šalių elgesį vykdant darbo sutartį bei darbo funkcijų pobūdį. Pavyzdžiui, vairuotojo darbovietė – gali būti visa Lietuvos teritorija, o kai kuriais atvejais darbuotojo darbovietė yra net užsienio šalies teritorija, kai asmuo įdarbinamas vien tik darbui užsienyje. Abiem atvejais darbo ginčą nagrinėti kompetenciją turės apskrities, iš kurios darbuotojas kasdien gauna (gavo) nurodymus, kurios teritorijoje yra darbdavio buveinė, DGK, išskyrus atvejį, kai dirbantis užsienyje darbuotojas inicijuos darbo ginčą toje šalyje, kur vykdė darbo funkcijas. Atsižvelgiant į tai, sistemiškai aiškinant teisės aktų nuostatas, darbuotojo darbovietė, įtvirtinta kaip kriterijus, pagal kurį nustatoma teritorinė DGK, įgaliota nagrinėti darbo ginčą, nelaikytina darbdavio buveine. DK 289 str. 3 d. įtvirtinta nuostata nereiškia, kad visi darbo ginčai turi būti nagrinėjami pagal darbdavio buveinę. Įstatymų leidėjas norėjo „pasakyti“, kad darbo ginčas nagrinėjamas ten, kur nuolat atliekamas darbas, dėl kurio kilo darbo ginčas. Kitaip tariant, darbuotojo darbovietę reikia suvokti kaip nuolatinę darbo funkcijų atlikimo vietą. Atkreiptinas dėmesys, jog nuo 2017 m. įsigaliosiančiame naujo Darbo kodekso 34 str. 4 d. šiuo atžvilgiu nurodyta, kad darbdavys ir darbuotojas taip pat susitaria dėl darbovietės, kurioje savo darbo funkciją atliks darbuotojas. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nėra nuolatinė, darbuotojo darboviete laikoma ta darbovietė, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus.[266] Tačiau svarbu paminėti, kad civiliniame procese įtvirtinti kiek kitokie kriterijai, kuriais remiantis nustatomas bylų teismingumas. CPK 29 str. nustatyta, kad ieškinys pareiškiamas teismui pagal atsakovo gyvenamąją vietą. Juridiniam asmeniui ieškinys pareiškiamas pagal juridinio asmens buveinę, nurodytą juridinių asmenų registre. Tais atvejais, kai atsakovas yra valstybė ar savivaldybė, ieškinys pareiškiamas pagal valstybei ar savivaldybei atstovaujančios institucijos buveinę.[267] Taigi darbdavys darbuotojui ieškinį gali pareikšti, pagal jo gyvenamąją vietą, o darbuotojas gali pareikšti ieškinį pagal darbdavio buveinę, kuri nurodyta juridinių asmenų registre. Be to, darbo ginčų nagrinėjimui taikoma speciali teismingumo taisyklė, įtvirtinta CPK 411 str. 2 d., kuria remiantis darbuotojo ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas ne tik pagal bendrąsias teismingumo taisykles, bet ir pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas.[268] Šiuo atveju, kyla DK ir CPK kolizija, todėl nėra aišku, kokioje DGK turi būti nagrinėjamas darbo ginčas. Teisės aktų prieštaravimo klausimai reglamentuoti DK 11 str., kurio 1 d. įvirtina taisyklę, kad

[266] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“ Nr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 *Teisės aktų registras* 23709 (2016), žiūrėta 2016 lapkričio 13 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c.
[267] „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas,“ *supra* note 59.
[268] *Ibid.*

jeigu tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma DK norma.[269] Taigi būtų galima daryti išvadą, kad sprendžiant dėl DGK teritorinės kompetencijos, nagrinėjant darbuotojų prašymą dėl darbo ginčo, reikia vadovautis DK įtvirtintomis teisės normomis. Tačiau DK 11 str. 2 d. nurodyta, kad tuo atveju, kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata.[270] Reikėtų pripažinti, jog darbuotojo interesus labiau atitinka CPK įtvirtintos nuostatos, nes tokiu atveju darbuotojas gali pasirinkti į kurią DGK jam patogiau kreiptis, ar ten, kur yra darbdavio buveinė, ar pagal vietą, kurioje darbas yra / buvo / turėjo būti dirbamas. Teismų praktikoje, kalbant apie CPK 411 str. 2 str. taikymą darbo bylose (nagrinėjant darbo ginčus teismuose), nurodoma, kad remiantis šia nuostata darbuotojui, suteikiama galimybė pasirinkti, kur pateikti ieškinį, kad iš darbo santykių kilęs ginčas būtų sprendžiamas kuo ekonomiškiau laiko ir išlaidų atžvilgiu.[271] Manytina, kad šiuo atveju CPK normos taikomos tik nagrinėjant darbo ginčus teismuose. Remiantis LAT išaiškinimu, „DK 11 str. nustatyta, kaip sprendžiami prieštaravimai tarp darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisinių aktų, ir įtvirtintas principas, kad esant prieštaravimams darbuotojui yra taikoma jam palankesnė nuostata. Šis principas yra taikomas, kai konstatuojamas prieštaravimas tarp darbo santykį reglamentuojančių teisės aktų normų ir nuostatų“[272]. Matyti, kad palankesnės, naudingesnės nuostatos taisyklė taikoma tik kai prieštaravimai kyla tarp darbo teisės normų ir nuostatų. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad darbuotojui kreipusis su prašymu dėl darbo ginčo nagrinėjimo, teritorinė DGK kompetencija turi būti nustatoma remiantis DK 289 str. 3 d.

Dar viena DGK kompetencijos problema kyla, kuomet į DGK su turtiniu reikalavimu kreipiasi darbuotojas tuo atveju, kai darbdaviui yra iškelta bankroto byla. 2016 rugsėjo 15 d. DGK sprendime nurodyta, kad ieškovas P. G. kreipėsi į DGK pateikdamas turtinio pobūdžio reikalavimus atsakovui (UAB): išieškoti nesumokėtą darbo užmokestį už 2016 m. balandžio – gegužės mėn. bei kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Tačiau šiuo atveju DGK atsisakė nagrinėti darbo ginčą, remdamasi Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 10 str. 7 d. 3 p., kuris nurodo, kad įmonei iškėlus bankroto bylą, draudžiama vykdyti visas finansines prievoles, neįvykdytas iki bankroto bylos iškėlimo, įskaitant palūkanų, netesybų, mokesčių ir kitų privalomųjų įmokų mokėjimą, išieškoti skolas iš šios įmonės teismo ar ne ginčo tvarka. Taigi sistemiškai aiškindama ĮBĮ nuostatas, DGK padarė išvadą, kad ji negali priimti sprendimo

[269] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note 35.
[270] *Ibid.*
[271] Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1321-513/2013“, eTeismai http://eteismai.lt/byla/70745546042221/2S-1321-513/2013.
[272] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235/2010,“ Liteko, http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9cfdef4d-eedf-4249-a2f4-11a7520be5d0.

iš esmės pagal darbuotojo prašymą dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, išieškojimo iš atsakovo, kuriam iškelta bankroto byla, t. y., negali priimti sprendimo dėl turtinio pobūdžio reikalavimų.[273] Aptariamu atveju darbuotojas (kreditorius, ieškovas), remdamasis ĮBĮ 11 str. 5 d. 10 p.[274], turi pateikti kreditorinį reikalavimą paskirtam įmonės administratoriui. Taigi, esant atsakovui iškeltai bankroto bylai, ieškovas turi kreiptis į paskirtą bankroto administratorių, pateikdamas kreditorinį reikalavimą.

DGK neturi kompetencijos nagrinėti darbo ginčų ir tuomet, kai dėl to kreipiasi bendrovės vadovas. Remiantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d., su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, kurią bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo). Sutartį su bendrovės vadovu, kuris yra bendrovės valdybos pirmininkas, pasirašo valdybos įgaliotas valdybos narys. Su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą jį atšaukti, sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme.[275] Matyti, kad tarp bendrovės ir jos vadovo susiklosto dvejopi – darbo ir pavedimo teisiniai santykiai. Todėl nėra aišku, ar kilus darbo ginčui tarp vadovo ir bendrovės, DGK būtu kompetentinga spręsti tokį ginčą. Tačiau teismų praktikoje laikomasi nuomonės, kad minėtų ABĮ normų analizė sudaro pagrindą teigti, jog, net ir tuo atveju, kai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos.[276] Nors bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas,[277] „vadovas yra įmonės atstovas *ex officio* ir jį su bendrove pirmiausiai sieja civiliniai teisiniai santykiai, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos, todėl bendrovės vadovui negali būti visa apimtimi taikomas DK“[278]. Tos pačios nuomonės laikomasi ir doktrinoje, kadangi tą patį pažymi T. Bagdanskis[279],

[273] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-16166“.
[274] „Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas,“ *Valstybės žinios,* 31, 1010 (2001).
[275] „Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas,“ *Valstybės žinios*, 64-1914 (2000).
[276] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-6/2003,“ Teisės gidas, http://www.teisesgidas.lt/lat.php?id=8934.
[277] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-760/2001,“ *Teismų praktika* Nr. 16 (2001).
[278] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. spalio 31d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-537/2006,“ eTesimai, http://eteismai.lt/byla/24018922972349/2K-537/2006.
[279] Tomas Bagdanskis, „Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos,“ *Jurisprudencija* 56,48 (2004), 88.

A. Abramavičius, V. Mikelėnas [280] ir kt. Taigi vadovaujantis tuo, kad bendrovės vadovą ir bendrovę sieja pavedimo teisiniai santykiai (nors ir su darbo santykių elementais), DGK nebus kompetentinga nagrinėti darbo ginčą, kilusį tarp bendrovės vadovo ir bendrovės. Remiantis ABĮ 37 str. 4 d., darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės bus nagrinėjami teisme.

Taip pat neaišku, ar DGK kompetencijai priskirta nagrinėti darbo ginčus dėl nelegalaus darbo. DK 98 str., reglamentuojančio nelegalų darbą, 3 d. nurodyta, kad ginčai tarp asmens, kuris dirbo nelegalų darbą, ir darbdavio dėl atlyginimo mokėjimo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (DK XIX skyrius).[281] Remiantis šiuo straipsniu, ginčas dėl atlyginimo mokėjimo tarp nelegalaus darbuotojo ir darbdavio turi būti nagrinėjamas pagal Individualių darbo ginčų skyriaus nuostatas. Šiuo atveju darbo ginčus nagrinėja DGK arba teismas (DK 286 str.). Ir kaip jau žinoma, pagal DK 287 str. 1 d., DGK yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, išskyrus tuos, kurie tiesiogiai nagrinėjamo teisme (pagal DK 299 str.). Remiantis tuo, kas išdėstyta, darbo autorius sutinka su V. Dauskuro nuomone, jog „DK įtvirtinta nuostata, kad pats nelegaliai dirbęs asmuo turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą, jeigu mano, kad darbdavys pažeidė abiejų pusių sutartą atlyginimo už darbą mokėjimo tvarką"[282]. Taigi DGK kompetentinga nagrinėti darbo ginčus tarp nelegalaus darbuotojo ir darbdavio, kuomet nelegaliai dirbantis asmuo kreipiasi su prašymu dėl atlyginimo sumokėjimo. DGK kompetencijos nagrinėti tokio pobūdžio ginčus nepaneigia ir teismai, nagrinėdami bylas, kuomet ginčijami DGK sprendimai, ar kitais atvejais, kai sprendžiamas ginčas susijęs su nelegaliu darbu, pvz., byloje Nr. 2A-2096-640/2014[283]. Byloje Nr. EI-3950-554/2015 buvo nustatyta, kad D. R. 2015 m. sausio 22 dieną kreipėsi į DGK dėl neteisingai skaičiuoto atlyginimo, neišmokėto darbo užmokesčio ir kompensacijos už kasmetines atostogas. 2015 vasario 17 d. DGK darbo byloje Nr. APS-2-1274 sprendimu Nr. DGKS-740 nustatė, kad pareiškėjas pas atsakovą nuo 2011 m. kovo 13 d. iki 2012 m. gegužės 29 d. dirbo direktoriaus pareigose, nors darbo sutartis sudaryta tik nuo 2011 m. birželio 22 d.[284] Civilinėje byloje Nr. 2A-1589-480/2016 nustatyta, kad atsakovas, būdamas darbdaviu – individualios įmonės savininku, leido dirbti nelegalų pagalbinio darbininko darbą ieškovui nuo 2014 m. balandžio 23 d. iki 2014 m. lapkričio 7 d., nesudarius su juo rašytinės darbo sutarties, nepranešus apie darbuotojo įdarbinimą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai. Darbuotojui buvo nesumokėtas

[280] Armanas Abramavičius ir Valentinas Mikelėnas, *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė* (Teisinės informacijos centras Vilnius: 1998), 260.
[281] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," s*upra* note 35.
[282] Vaidotas Dauskurdas, „Ar valdžia darbo kodekso pakeitimais pažabos nelegalų darbą?" *Juristo patarimai* 1 (2015): 12.
[283] „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2096-640/2014," eTesimai, http://eteismai.lt/byla/89084231743726/2A-2096-640/2014.
[284] „Kauno apygardos administracinio teismo 2015 gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EI-3950-554/2015," eTeismai, http://eteismai.lt/byla/180726091171859/eI-3950-554/2015?word=uab%20akcininkas.

atlyginimas. DGK nagrinėjo ieškovo prašymą dėl neišmokėto darbo užmokesčio ir 2015 m. rugpjūčio 7 d. sprendimu Nr. DGKS-3204, ieškovo prašymas, dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais išieškojimo iš atsakovo, buvo tenkintas dalinai.[285] Nors aptariamais atvejais teismai darbo ginčų sprendimus nagrinėjamose bylose pateikdavo kaip tam tikrą faktinę aplinkybę, DGK kompetenciją pripažįsta ir darbo ginčuose dėl neišmokėto atlyginimo, kai tarp šalių nepasirašyta darbo sutartis. Aplamai nelegaliai dirbę asmenys dėl atlyginimo už darbą sumokėjimo į DGK kreipiasi itin retai. Dažniausiai kreipiamasi, kai nepasirašius darbo sutarties buvo dirbta tik kurį laiką, o vėliau toje pačioje darbovietėje darbas buvo tęsiamas jau įforminus darbo sutartį. Pavyzdžiui, vienoje byloje DGK nustatė, kad rašytinė darbo sutartis su darbuotoju jam pradėjus dirbti (2014 m. liepos 12 d.) nebuvo sudaryta motyvuojant tuo, kad dokumentai bus siunčiami į įmonės centrinę būstinę Latvijoje ir tada bus grąžinta pasirašyti. Rašytinė darbo, sutartis buvo atsiųsta pasirašyti tik spalio mėn.[286] Kitu atveju 2016 m. į DGK su prašymu kreipėsi ieškovė V. R. nurodydama, kad jos buvęs darbdavys nesilaikė jokių įstatymų. Be kitų reikalavimų ieškovė prašė išieškoti iš atsakovo darbo užmokestį ir delspinigius, nes 2015 m. vasario 24-27 d. dirbo be darbo sutarties, kadangi darbdavys reikiamus dokumentus sutvarkė tik 2015 m. kovo 2 d. Šioje byloje atsakovė pateikė dokumentus, susijusius su darbo byla, bei atsiliepimą, kuriame nurodė, kad ieškovės (dirbo lituotoja II-oje brigadoje vietoje lituotojos N. S., kadangi ji turėjo nedarbingumo pažymėjimą) reikalavimų nepripažįsta. Ieškovė 2015 m. vasario 27 d. buvo atvykusi į atsakovės patalpas, pasirašė darbo sutartį, jai taip pat buvo aprodyta darbo vieta ir ieškovė buvo pasirašytinai supažindinta su jos būsimą darbą reguliuojančiais dokumentais. Ieškovės darbas pas atsakovę prasidėjo 2015 m. kovo 2 d. kaip ir yra nurodyta jos darbo sutartyje. Atsakovės gamybos padalinio 10 ceche (į kurį dirbti buvo priimta ieškovė) ieškovės nurodomu laikotarpiu, nuo 2015 m. vasario 24 iki 2015 m. vasario 27 d., dirbo 5 surinkėjų brigados. Pagal atsakovės gamybos padalinio direktoriaus pažymą, parengtą pagal atsakovės darbo laiko apskaitos žiniaraščius – visos 5 brigados buvo pilnai sukomplektuotos, dirbo visu pajėgumu.[287] Ieškovė nenurodė (nepateikė) jokių įrodymų, pagrindžiančių nelegalaus darbo aplinkybę. Todėl DGK pripažino, kad ieškovė neįrodė, kad faktiškai pradėjo dirbti pas atsakovę 2015 m. vasario 24 d. Taigi aptariamoje byloje DGK nenustatė, jog darbuotoja dirbo nelegaliai, nes ji nepateikė jokių įrodymų. Šiuo atveju DGK laikosi kasacinio teismo formuojamos praktikos, kuria remiantis „pagal darbo įstatymo normas šalys darbo byloje nėra atleidžiamos

[285] „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų 2016 spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1589-480/2016,“eTeismai, http://eteismai.lt/byla/147548442793950/2A-1589-480/2016?word=fima%20darbas.

[286] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2015 sausio 16 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-406.“

[287] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-15870.“

nuo pareigos nurodyti faktus ir įrodymus, juos rinkti ir pateikti“[288]. Nagrinėjamoje darbo ginčų byloje įrodymus pateikė darbdavė, taip paneigdama nelegalaus darbo faktą. Visgi darbo autoriaus nuomone, darbuotojui, dirbančiam neįforminus darbo sutarties, kai kuriais atvejais itin sunku gauti nelegalaus darbo įrodymų. Sudėtinga įrodyti paties susitarimo dirbti nelegaliai faktą, darbo tvarkos buvimo faktą ir pan. Pavyzdžiui, vienoje byloje darbuotoja norėdama įrodyti, kad dirbo nelegaliai pateikė darbo sutartį, darbo laiko apskaitos ir darbo užmokesčio priskaitymo žiniaraščiais, tačiau jie buvo darbdavio nepasirašyti, nepatvirtinti įmonės spaudu, tad nebuvo vertinti kaip įrodymai.[289] Tačiau kitoje DGK nagrinėtoje byloje, darbuotojui pavyko pateikti įrodymų, kad dirbo įmonėje nelegaliai, nors darbdavys šį faktą kategoriškai neigė. Į DGK kreipėsi ieškovas R. P. UAB „X“ dirbęs vairuotoju – ekspeditoriumi. Ieškovas nurodė, kad su atsakovu V. L. (UAB „X“ direktoriumi) 2014 m. vasarą susitiko Vilniuje ir susitarė dėl vairuotojo darbo. V. L. pradėjo tvarkyti dokumentus darbo vizai gauti, tačiau R. P. dirbti vairuotoju pradėjo dar negavus darbo vizos. Į pirmą reisą išvažiavo 2014 m. liepos 1 d., reisai buvo į Rusiją, Kazachstaną, Uzbekistaną, Tadžikistaną (vidutiniškai po 10000 km.) Darbo viza buvo gauta 2014 m. rugsėjo 29 d., darbo sutartis tarp UAB „X“ ir ieškovo pasirašyta 2014 m. spalio 7 d. Į paskutinį reisą išvyko 2016 m. gegužės 15 d., grįžo po mėnesio. Tęsti darbą atsisakė, kol V. L. nepadengs atlyginimo skolos, nes 2015 m. reisus mokėjo ne visą sumą, o už paskutinį reisą iš viso nieko nesumokėjo. V. L. neatsiskaitė ir ieškovą nustojo kviesti į darbą. Kadangi buvo išduotas leidimas dirbti LR bei buvo pasirašyta darbo sutartis, R. P. manė, kad dirba legaliai. Nežinojo, jog apie jo įdarbinimą nebuvo pranešta Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai. V. L. ofiso neturėjo, susitikdavo aikštelėse, pinigus gaudavo tik grynais. Už 2015 m. darbą ieškovui nesumokėta 2360 Eur, todėl buvo prašoma išieškoti šį atlyginimą., tačiau atsakovas jokių dokumentų, susijusių su darbo byla, nepateikė. Elektroniniu paštu informavo, kad UAB „X“ norėjo įdarbinti Baltarusijos pilietį R. P., buvo sutvarkyti visi reikalingi dokumentai darbo vizai gauti, tačiau jis nesilaikė susitarimo ir neatėjo darbintis. Įmonė planavo pirkti vilkiką ir pradėti vykdyti krovinių gabenimo veiklą, bet dėl vairuotojo dingimo priežasties įmonė atsisakė šių planų. Byloje buvo nustatyta, kad atsakovas, būdamas informuotas apie inicijuotą darbo ginčą, nepateikė DGK atsiliepimo bei jokių dokumentų (įrodymų), paneigiančių ieškovo prašymo pagrįstumą, į darbo bylos nagrinėjimą neatvyko. Nors ieškovas pateikė šiuos įrodymus apie vykdytą darbą: leidimą dirbti LR, kuriuo jam suteikta teisė dirbti UAB „X“ vairuotoju – ekspeditoriumi, darbo sutartį, kuria įdarbintas UAB „Inpeksus“ vairuotoju – ekspeditoriumi (ji pasirašyta, yra atsakovo antspaudas, patvirtinantis jos užregistravimą darbo

[288] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-120-687/2015,“ TAR, https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/LITEKO.F9B48A96FD0F.
[289] „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-3043-577/2012,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/199243088987244/2A-3043-577/2012.

biržoje) dokumentus, patvirtinančius aplinkybę, kad jis vežė krovinius. Be to nustatyta, kad Lietuvos darbo birža 2015 m. rugsėjo 24 d. gavo UAB „X“ prašymą panaikinti ieškovo R. P. leidimą dirbti, nes užsienietis nebuvo įdarbintas. Leidimas dirbti panaikintas rugsėjo 30 d. Pagal VĮ „Regitra“ pateiktus duomenis nustatyta, kad R. P. vairuojama transporto priemonė 2014 m. spalio mėn. – 2015 m. birželio mėn. laikotarpiu valstybinę sieną su Baltarusijos Respublika kirto 5 kartus. DGK konstatavo, kad ieškovo paaiškinimai yra nuoseklūs, jais netikėti DGK neturi pagrindo, tuo tarpu nurodytos aplinkybės verčia abejoti atsakovo teiginio, kad neįdarbino ieškovo, tikrumu. Remdamasi tuo, DGK darbuotojo prašymą tenkino.[290] Iš pateiktos bylos matyti, kad ieškovas, net kelerius metus dirbo nelegaliai to nežinodamas. Ir tik pateikus svarius įrodymus, patvirtinančius apie jo darbą įmonėje „X“, jo turtinio pobūdžio reikalavimas buvo patenkintas. Taip pat pažymėtina, kad bylose susijusiose su nelegaliu darbu gana sudėtinga įrodyti, jog buvo susitarta dėl didesnio nei minimalus darbo užmokesčio mokėjimo. Juk dažniausiai toks susitarimas būna išreikštas žodžiu, nedalyvaujant liudytojams, raštu niekur nefiksuojant ir pan. Dėl šios priežasties DGK, kaip ir teismui (toks atvejis nustatytas civilinėje byloje Nr. 2A-529-259/2015[291]), gali būti itin sudėtinga ginti nelegaliai dirbusio asmens teises į didesnį nei minimalus darbo užmokestį. Manytina, kad nelegalaus darbo ginčą DGK galėtų nagrinėti ne tik kreipiantis darbuotojus dėl nesumokėto atlyginimo, tačiau ir kitais atvejais, pvz., priėmus prašymą dėl darbo ginčo nagrinėjimo visai kitokiais pagrindais (dėl darbo sąlygų pakeitimo) gali paaiškėti faktas, kad darbuotojas dirbo nelegaliai. Tokiu atveju DGK galėtų pasisakyti ir dėl nelegalaus darbo fakto. Pavyzdžiui, vienoje teismo byloje buvo konstatuota, kad DGK darbo byloje Nr. APS-36-15189, atmesdama S. Ž. prašymą atsakovui dėl priemokos už darbo sutartimi nesulygtą kūriko darbo atlikimą išieškojimo, kartu konstatavo, kad nagrinėjamu atveju nelegalaus darbo nebuvo.[292]

,,Teisiniai santykiai, turintys tarptautinį (užsienio) elementą, paprastai nepatenka į vienos konkrečios valstybės teritorinio suvereniteto (ar jurisdikcijos) sferą.”[293] Laikoma, kad darbo byla turi užsienio elementą, kai viena darbo ginčo šalių gyvena ar turi buveinę užsienio valstybėje. Šiuo atveju kyla klausimas, ar DGK turi kompetenciją nagrinėti darbo ginčus su tarptautiniu elementu? Europos Parlamento ir Tarybos 2012-12-12 Reglamentas (ES) Nr. 1215/2012 „Dėl

[290] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 birželio 8 d. sprendimas Nr. APS-1-6564.“

[291] „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-529-259/2015,“ eTeismai, http://eteismai.lt/byla/180857850938061/2A-529-259/2015.

[292] „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2096-640/2014,“ *supra note* 283.

[293] Ramūnas, Kontrauskas, “Tarptautinis civilinis procesas: samprata ir meta nacionalinės teises sistemoje,” *Jurisprudencij*a 7,109 (2008): 71.

jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo“[294] nustato ir jurisdikciją dėl bylų, susijusių su individualiomis darbo sutartimis, taigi šis reglamentas nustato jurisdikciją ir darbo ginčo bylose. Reglamento 21 str. 1 d. nustatyta, kad darbdaviui, kurio nuolatinė gyvenamoji (buveinės) vieta yra valstybėje narėje, ieškinys gali būti pareikštas: a) valstybės narės, kurioje yra jo nuolatinė gyvenamoji (buveinės) vieta, teismuose; arba b) kitoje valstybėje narėje: i) vietos, kurioje arba iš kurios darbuotojas paprastai atlieka savo darbą, teismuose arba paskutinės tokios darbo vietos teismuose; arba ii) jei darbuotojas paprastai savo darbą atlieka arba atliko ne toje pačioje šalyje – vietos, kurioje yra arba buvo darbuotoją įdarbinusi įmonė, teismuose.[295] Kaip matyti, šis reglamentas nurodo tik tai, koks teismas turi jurisdikciją nagrinėti darbo bylas (tarp jų ir darbo ginčus). Jokia kita institucija, turinti teisę nagrinėti darbo ginčus, nėra numatyta. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad darbo ginčai su užsienio elementu nagrinėtini tik teisme, DGK neturi kompetencijos jų nagrinėti. Šį teiginį patvirtina DGK byla Nr. APS-36-406, kurioje buvo atsisakyta nagrinėti darbo ginčą. Ieškovas R. L. kreipėsi į DGK su prašymu, nurodydamas, kad 2014 m. liepos 12 d. pradėjo dirbti vairuotoju – ekspeditoriumi įmonėje „X“. Nors įmonė yra Latvijos juridinis asmuo, tačiau darbuotojo darbo vieta buvo Vilniuje. Darbo sutartis nutraukta darbuotojo prašymu 2014 m. lapkričio 25 d. Įmonė su darbuotoju neatsiskaitė, todėl jis prašė išieškoti nesumokėtą atlyginimo dalį – 225,29 Eur (už nuvažiuotus kilometrus), kompensaciją už nepanaudotas atostogas – 292,38 Eur, taip pat vidutinį darbo užmokesti už uždelstą atsiskaityti laiką nuo 2014-11-25 iki visiško atsiskaitymo, po 28 Eur į dieną. Tačiau DGK nurodė, kad atsakovas yra Latvijos ūkio subjektas (registruotas Rygos mieste Latvijos Respublikoje). Pagal viešos paieškos rezultatus šis ūkio subjektas filialo ar atstovybės Lietuvoje neturi, todėl DGK negali spręsti individualius darbo ginčus su užsienio elementu. Taigi DGK atsisakė nagrinėti ieškovo prašymą DK 290 str. 1 d. 3 p. pagrindu, nes reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas DGK kompetencijai.[296] Kaip matyti, DGK negali spręsti individualių darbo ginčų su užsienio elementu, kai atsakovas yra užsienio šalies ūkio subjektas, turintis toje valstybėje savo buveinę (valdymo organus). DGK galėtų spręsti ginčą tik tuomet, kai užsienio šalies ūkio subjektas turėtų atstovybę ar filialą Lietuvoje. Jei į DGK kreiptųsi darbdavys, pvz., dėl materialinės žalos išieškojimo iš žalą padariusio darbuotojo, kuris yra užsienio pilietis, DGK taip pat nebūtų kompetentinga nagrinėti tokį darbo ginčą, kadangi remiantis Europos Parlamento ir Tarybos Reglamento (ES) Nr. 1215/2012, 2012 m. gruodžio 12 d. dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir

[294] „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1215/2012, 2012 m. gruodžio 12 d. dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (nauja redakcija),“ žiūrėta 2016 spalio 11 d., http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex%3A32012R1215.

[295] *Ibid.*

[296] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2015 sausio 16 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-406.“

komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo 22 str. 1 d., darbdavys gali pareikšti ieškinį tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teismuose.[297] Vadinasi darbdavys, siekdamas išieškoti materialinę žalą iš darbuotojo, turės kreiptis tiesiogiai į teismą. Manytina, kad tarptautinis elementas bus ir tuo atveju, kai, pvz., materialinę žalą darbdaviui padaro darbuotojas, kuris yra Lietuvos pilietis, tačiau jo nuolatinė gyvenamoji vieta yra užsienyje. Tokiu atveju DGK neturėtų nagrinėti darbo ginčų bylos, nes neturės tam priemonių. Štai pagal DK 289 str. 3 d. padavus prašymą dėl darbo ginčo nagrinėjimo DGK ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos šalims pranešama apie posėdžio laiką ir vietą, o atsakovui kartu įteikiama prašymo kopija ir pranešama apie terminą iki kada jis turi teisę informuoti apie sutikimą (nesutikimą) su reikalavimu.[298] Tokiu atveju, atsakovui gyvenant užsienyje, gali būti neįmanoma pranešti jam apie posėdį, be to, priėmus palankų darbdaviui sprendimą, kyla sunkumų dėl jo įvykdymo galimybių (skirtingai nei teismo sprendimo atveju).

Tikslinga detaliau aptarti DGK pirmininko kompetencijos klausimą. DGK pirmininkams suteiktos svarbios teisės ir įgalinimai nagrinėjant darbo ginčą. Pavyzdžiui, DK 294 str. 2 d. nurodyta, kad kai į posėdį neatvyksta DGK narys (nariai) ir DGK pirmininkas priima sprendimą prašymą nagrinėti iš esmės, sprendimą priima bylą nagrinėjantys DGK nariai, o tuo atveju, kai nagrinėja du nariai ir jų nuomonės išsiskiria arba bylą nagrinėja tik DGK pirmininkas, sprendimą priima DGK pirmininkas savo nuožiūra.[299] Taigi DGK pirmininkas gali nulemti vienokio ar kitokio sprendimo priėmimą, todėl jo kompetencijai turi būti skiriamas didelis dėmesys. Pagal DK 287 str. 3 d., Vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius DGK pirmininku skiria VDI valstybės tarnautoją, turintį aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą. Jis atlieka tik DGK pirmininko pareigas.[300] DGK pirmininko pareigoms užimti būtini tam tikri specifiniai reikalavimai: VDI valstybės tarnautojo statusas ir aukštasis universitetinis teisinis išsilavinimas. Pastebėtina, kad remiantis DK, DGK pirmininkui nėra taikomas joks teisinio darbo patirties reikalavimas. Tačiau Reglamento 6 p. pažymima, kad Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius pirmininku skiria VDI valstybės tarnautoją, turintį aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą bei atsižvelgia į jo turimą teisinio darbo stažą[301]. Matyti, kad į teisinį darbo stažą atsižvelgiama, tačiau nėra aišku kelerių metų darbo stažas yra pakankamas. Pažymėtina, kad kitiems pareigūnams kurių darbas susijęs su teise, teisėtumo priežiūra / vykdymu numatomas konkretus darbo stažas, reikalingas atitinkamoms pareigoms užimti. Pavyzdžiui, numatyta, kad Vyriausybės atstovu gali būti skiriamas asmuo, turintis aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą ir ne mažesnę kaip penkerių metų darbo viešojo administravimo srityje patirtį arba

[297] „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1215/2012," *supra* note 294.
[298] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," s*upra* note 35.
[299] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," s*upra* note 35.
[300] *Ibid.*
[301] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas", *supra* note 101.

aukštąjį universitetinį teisinį arba viešojo administravimo išsilavinimą ir ne mažesnę kaip trejų metų darbo viešojo administravimo srityje patirtį.[302] Seimo kontrolieriumi skiriamas asmuo, turintis ne mažesnį kaip 10 metų teisinio ar teisinio pedagoginio darbo stažą.[303] Lygių galimybių kontrolierius yra asmuo, turintis aukštąjį teisinį išsilavinimą ir ne mažesnį kaip penkerių metų teisinio darbo arba darbo valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose stažą.[304] Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus privalo turėti ne mažesnį kaip 10 metų teisinio arba teisinio pedagoginio darbo stažą. [305] Neabejotina, kad DGK pirmininko pareigas užimti turi kompetentingas, tam tikrą teisinio darbo patirtį turintis asmuo. Tačiau teisės aktuose nenustačius konkretaus teisinio darbo stažo reikalavimo, DGK pirmininkais gali būti paskirti skirtingos kompetencijos teisininkai (pvz., tikėtina, kad teisininkų, turinčių 10 m. ir turinčių 2 m. darbo stažą, žinios yra skirtingos). Šiuo metu Lietuvoje paskirti 14 DGK pirmininkų,[306] tačiau apie tai, kokį darbo stažą šie asmenys turi, informacijos VDI nepateikia. Autoriaus nuomone, negalima atmesti galimybės, kad dėl skirtingos DGK pirmininkų kompetencijos gali būti priimami skirtingi sprendimai panašiais ar analogiškais klausimais. Atsižvelgiant į tai, gali susiformuoti skirtinga darbo ginčų nagrinėjimo praktika ir nevienodai ginamos darbo ginčų šalių teisės.

Pagal DK 287 str. 2 d. darbuotojų ir darbdavių atstovų sąrašus sudaro Trišalės tarybos pirmininkas.[307] Pagal Reglamento 7 p. komisijos nariai skiriami iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organai komisijos narius, įvertinę kandidatų patirtį dalyvaujant darbo ginčų sprendime, socialinės partnerystės veikloje, darbo teisės pagrindų išmanymą bei nepriekaištingą reputaciją, skiria savo sprendimu ir pateikia jų sąrašus Trišalės tarybos pirmininkui.[308] Tokiu būdu individualūs darbo ginčai patenka į socialinių partnerių veiklos sritį. Tačiau vertinant DGK narių kompetenciją, matyti, kad jie turi išmanyti tik darbo teisės pagrindus. Todėl, autoriaus nuomone, kai kuriais, ypač sudėtingais atvejais, DGK priimti teisingą bei teisėtą sprendimą gali būti itin sunku. Kai 2 iš 3 komisijos narių turi tik minimalų teisės pagrindų išmanymą dar svarbesnis vaidmuo, priimant tinkamą sprendimą, tenka DGK pirmininkui. Jis, kaip teisininkas, turi žinoti ne tik įstatymų nuostatas, tačiau nuolat domėtis įvairiais darbo teisės pasikeitimais, sekti teismų praktiką, nes remiantis DK 294 str. 1 d.,

[302] „Lietuvos Respublikos savivaldybių administracinės priežiūros įstatymas," *Valstybės žinios* 98,3626 (2004).
[303] „Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių įstatymas," *Valstybės žinios* 110, 3024 (1998).
[304] „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas," *Valstybės žinios* 112, 3100 (1998).
[305] „Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstatymas," *Valstybės žinios* 140,5756 (2007).
[306] Vilniaus I-oji DGK – Vitalija Juraitytė, Vilniaus II-oji DGK – Liudmila Mironovienė, Vilniaus III-oji DGK – Albert Oleškevič, Vilniaus IV-oji DGK – Arvydas Petruškevičius, Vilniaus V-oji DGK – Akvilė Stoškutė – Bendorienė, Kauno I-oji DGK – Sigita Uogelienė, Kauno II-oji DGK – Irta Bakšienė, Kauno III-oji DGK – Jolita Banionytė, Klaipėdos I-oji DGK – Jūratė Kašėtaitė, Klaipėdos II-oji DGK – Eglė Pocienė, Panevėžio DGK – Asta Gudonienė, Šiaulių DGK – Daiva Snudaitienė, Alytaus DGK – Rasa Radauskienė, Telšių DGK – Leonidas Glatkinas.
[307] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," s*upra* note 35.
[308] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas", *supra* note 101.

sprendimas turi būti priimamas bylos nagrinėjimo dieną, posėdžio metu[309], o tai reiškia, kad net sprendžiant sudėtingesnius darbo ginčus, nelieka laiko gilintis į teismų praktiką ar teisės doktriną. Nors DGK veiklos apžvalgoje nurodyta, kad pasirinktinai susipažinus su DGK per 2016 m. I pusmetį darbo bylose priimtais ir surašytais sprendimais bei atlikus jų analizę, nustatyta, kad iš esmės sprendimų kokybę teisiniu ir loginiu aspektais galima vertinti teigiamai, darbo bylose šalių pateikti reikalavimai dėl ginčo dalyko ir įrodymai dėl jo pagrindo vertinami fakto ir teisės kvalifikavimo pagrindu tinkamai, visapusiškai išanalizavus visas reikšmingas aplinkybes teisingam bylos išsprendimui,[310] darbo autoriaus nuomone, būtina nuolat tobulinti DGK pirmininkų kvalifikaciją rengiant seminarus, mokymus. Nors teigiama, kad nuolat vyksta DGK pirmininkų suvažiavimai,[311] kuriuose plačiau aptariami DGK veiklos rezultatai, pasiekimai ir pasitaikančios klaidos, 2015 m. organizuoti tik 2 seminarai – mokymai DGK pirmininkams.[312] Manytina, kad siekiant formuoti vieningą darbo ginčų nagrinėjimo praktiką, to nepakanka.

Verta paanalizuoti ir tai, ar DGK turi kompetenciją spręsti klausimą dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo. Aiškios ir nedviprasmiškos nuostatos šiuo klausimu nėra nei DK, nei Reglamente. Pastarasis (bendrosiose nuostatose) numato tik tiek, kad komisija, be kita ko, savo veikloje vadovaujasi ir CPK.[313] Tačiau tas pats Reglamentas teigia ir tai, kad komisijos veikla nagrinėjant darbo ginčus grindžiama proceso koncentruotumo ir ekonomiškumo bei kooperacijos principais. Taigi viena vertus DGK, vadovaujantis CPK 88 str., turėtų kompetenciją spręsti dėl bylinėjimosi išlaidų išieškojimo, tačiau kita vertus, šių išlaidų išieškojimas neatitiktų DGK paskirties – užtikrinti nemokamą, paprastesnę, lengvesnę ir efektyvesnę darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą. Todėl manytina, kad analizuojama institucija neturi kompetencijos priteisti bylinėjimosi išlaidų (juolab, kad praktikoje tokių išlaidų priteisimo prašo darbdavys). Tokios pozicijos ilgą laiką laikėsi ir DGK. Tačiau LAT 2015 m gruodžio 30 d. nutartis Nr. 3K-3-733-421/2015 pakeitė DGK praktiką dėl bylinėjimosi išlaidų. Apžvelgiamoje byloje darbdavė skundėsi, kad bylą nagrinėję teismai nepagrįstai nepriteisė bylinėjimosi išlaidų, kurias ji patyrė DGK. Kasacinis teismas, spręsdamas bylą konstatavo, kad išlaidos, patirtos nagrinėjant ginčą DGK, kuri yra privalomas ikiteisminis darbo ginčą nagrinėjantis organas, gali būti atlyginamos ir DGK turi nagrinėti ir spręsti šį klausimą, taikydama CPK 88 str. 1 d. 9 p. Teismas pažymėjo, kad sprendžiant ginčą DGK, patirtų išlaidų advokato teisinei pagalbai apmokėjimui yra rekomenduojami priteistini maksimalūs dydžiai, nustatyti Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. balandžio 2 d. įsakymu Nr. 1R-85 patvirtintų Rekomendacijų dėl civilinėse

[309] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas," s*upra* note 35.
[310] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį," *supra* note 219.
[311] „Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2015 metus," *supra* note 4.
[312] „Valstybinės darbo inspekcijos 2015 m. veiklos ataskaita," žiūrėta 2016 spalio 20 d., http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritys2015veiklosAtaskaita.pdf.
[313] „Lietuvos Respublikos darbo ginčų komisijos darbo reglamentas", *supra* note 101.

bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą teisinę pagalbą (paslaugas) maksimalaus dydžio (toliau – Rekomendacijos dėl išlaidų advokato (advokato padėjėjo) teisinei pagalbai apmokėti) 8.1 ir 10 p. Minėtus teisės aktus DGK turi taikyti pagal analogiją, kai ginčo santykio tiesiogiai nereguliuoja specialusis teisės aktas (CPK 3 str. 6 d.). Kasacinis teismas konstatavo, kad apžvelgiamos bylos atveju maksimalus atlygintinų teisinių paslaugų išlaidų DGK dydis nustatytinas pagal analogiją taikant aukščiau minėtų rekomendacijų nuostatas.[314] Teismas ieškinį tenkino dalinai, abiem pusėms proporcingai padalindamas bylinėjimosi DGK išlaidas. Taigi remiantis LAT pateiktu išaiškinimu, DGK privalo spręsti klausimą dėl bylinėjimosi išlaidų. Tą pačią nuostatą pakartoja ir kita LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174-701/2016[315]. Atkreiptinas dėmesys, kad išlaidos DGK (ypač vertinant darbuotojo padėtį) gali būti nemažos. Remiantis 2015 m. Rekomendacijų dėl išlaidų advokato (advokato padėjėjo) teisinei pagalbai apmokėti, privalomoje ikiteisminėje ginčų sprendimo institucijoje 8.1 p., jeigu ginčas vėliau tapo teisminis, rekomenduojamas priteistinas maksimalus dydis už advokato pareiškimą – 0,3 (vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio). Pagal 8.19 p. už vieną teisinių konsultacijų, atstovavimo teisme, pasirengimo teismo ar parengiamajam posėdžiui valandą, dalyvavimo derybose dėl taikos sutarties sudarymo valandą ar asmens atstovavimo ikiteisminėse ginčų sprendimo institucijose, jeigu tas pats ginčas vėliau tapo teisminiu, valandą – 0,1 (vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio).[316] Šiuo atveju, nustačius, kad DGK kompetentinga spręsti klausimą dėl bylinėjimosi išlaidų, gali susiklostyti darbuotojui itin nepalanki ir tiesiog paradoksali situacija. Pavyzdžiui, jei darbuotojas kreipiasi į DGK prašydamas priteisti iš darbdavio jam nesumokėtą 100 Eur atlyginimą, o darbdavys pasisamdo advokatą, sumokėdamas jam 700 Eur ir įrodo, kad skola darbuotojui buvo mažesnė, tarkim 50 Eur. DGK patenkina darbuotojo prašymą ir bylinėjimosi išlaidas proporcingai padalina darbuotojui ir darbdaviui. Tokiu būdu bylinėjimo išlaidos darbuotojui bus didesnės nei patenkinto reikalavimo dalis. Abejotina, ar tokia situacija teisinga, nes ji palankesnė darbdaviui, kaip finansiškai pranašesnei ginčo šaliai, be to prieštarauja ekonomiškumo principui ir pačiai DGK paskirčiai. Remiantis tuo, DGK nesutinka su formuluojama teismo praktika dėl

[314] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015“, eTeismai, http://eteismai.lt/byla/234688313026958/3K-3-733-421/2015?word=3-46.

[315] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174-701/2016“, eTeismai, http://eteismai/Teismu%20praktika/2016%20metai/Civ.%20byla%20Nr.%203K-3-174-701-2016%20Del%20islaidu%20advokato%20pagalbai,%20ieskoves%20patirtu%20kreipiantis%20i%20teisma%20kitoje%20civilineje%20byloje.htm.

[316] „Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymas dėl Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą teisinę pagalbą (paslaugas) maksimalaus dydžio patvirtinimo,“ *Valstybės žinios*, 54-1845 (2004).

bylinėjimosi išlaidų.[317] Taigi pasitaiko atvejų, kai DGK nesilaiko LAT suformuluotos praktikos ir dėl bylinėjimosi išlaidų nesprendžia. Pavyzdžiui, Zarasų apylinkės teismas nustatė, kad Panevėžio teritorijos skyriaus DGK 2016 m. kovo 25 d. sprendimu G. B. prašymą tenkino iš dalies ir nusprendė išieškoti iš UAB „X“ G. B. naudai 120 Eur vidutinį darbo užmokestį, tačiau atsisakė nagrinėti UAB „X“ prašymą dėl bylinėjimosi išlaidų išieškojimo, nurodydama, kad vadovaujantis CPK 98 str. UAB „X“ prašymas dėl patirtų bylinėjimosi išlaidų už advokato teisinę pagalbą nepriskirtinas DGK kompetencijai. Ieškovas ieškinyje nurodė, kad tokia išvada yra nepagrįsta ir prieštarauja ne tik teisės normoms, bet ir suformuotai teismų praktikai. Jo ieškinys buvo patenkintas. Teismas, remdamasis LAT nutartimi Nr. 3K-3-733-421/2015, nurodė, kad DGK, atsisakydama nagrinėti UAB „X“ prašymą dėl bylinėjimosi išlaidų, patirtų nagrinėjant ginčą DGK, atlyginimo, padarė teisės aiškinimo ir taikymo klaidą.[318] Šiuo atveju darbuotojas akivaizdžiai nukentėjo. Iš darbuotojo priteista 433,47 Eur bylinėjimosi išlaidų, patirtų sprendžiant ginčą DGK – darbdavio naudai, kai iš darbdavio išieškota tik 120 Eur neišmokėto darbo užmokesčio. Susiklosčiusi situacija – ydinga darbuotojo atžvilgiu, todėl manytina, kad turėtų būti keičiama. Autoriaus nuomone, DGK turi išlikti finansiškai prieinama, ikiteisminių darbo ginčų nagrinėjimo institucija, kurioje kiekvienas darbuotojas, nepaisant jo finansinės padėties, galėtų apginti savo pažeistas teises. Atsižvelgiant į tai, tikslinga teisiniame reglamentavime įtvirtinti, jog bylinėjimosi DGK išlaidos šalims nėra atlyginamos.

3.2.3. Darbo ginčo užbaigimo taikos sutartimi problemos

2015 m. DGK tik 12 proc. visų darbo ginčų išspręsdavo taikos sutartimi.[319] Sekančiais metais šie rodikliai pagerėjo: per 2016 m. I pusmetį DGK sprendimais patvirtintos 335 taikos sutartys (11,6 proc. nuo visų išspręstų bylų), kuomet ginčo šalys dėl darbo ginčo susitarė tarpusavyje ir sudarė taikos susitarimą, tai yra 20 proc. daugiau nei praeitais metais.[320] Autoriaus nuomone, dažnesnis darbo ginčų nagrinėjimo užbaigimas taikos sutartimis – teigiamai vertintinas rezultatas, nes būtent sudarius šias sutartis labiausiai taupomi finansiniai resursai, laikas bei veiksmingiausiai naikinama darbo teisinių santykių šalių tarpusavio įtampa. Taikos sutarčių sudarymas darbo ginčuose įprasmina DGK, kaip pažangaus įrankio, siekiant socialinės taikos, veiklą.

[317] Vilniaus III-iosios darbo ginčų komisijos pirmininko Albert Oleškevič nuomonė.
[318] „Zarasų rajono apylinkės teismo 2016 gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-501-477/2016“, eTeismai, http://eteismai.lt/byla/104064310104360/e2-501-477/2016.
[319] „Darbo ginčų komisijos – spręsti ir švelninti nesutarimus,“ *supra* note 3.
[320] „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį,“ *supra* note 219.

Tačiau sudarius taikos sutartis ir jas DGK patvirtinus, neišvengiama tam tikrų problemų. Šalys dažnai susitaria, kad turtinius reikalavimus įvykdys per tam tikrą terminą. Pavyzdžiui, vienoje byloje atsakovas įsipareigojo per 5 darbo dienas po taikos sutarties patvirtinimo sumokėti ieškovei į jos atskaitomąją banko sąskaitą 121,8 Eur sumą,[321] kitoje byloje taikos sutartimi atsakovas įsipareigojo per 10 dienų nuo šios sutarties pasirašymo dienos sumokėti ieškovui 250 Eur į ieškovo atskaitomąją sąskaitą,[322] trečiuoju atveju atsakovas įsipareigojo sumokėti ieškovei (į jos banko sąskaitą) 1073,38 Eur sumą atskaičius mokesčius darbo užmokesčio ir kompensacijos už nepanaudotas atostogas šiais terminais: 300 Eur iki 2016-10-20; 387 Eur iki 2016-11-20; 386,38 Eur iki 2016-12-20.[323] Tačiau sudaryta taikos sutartis dėl turtinių reikalavimų ne visuomet vykdoma. Tuomet iškyla klausimas, kada kreiptis į antstolį dėl priverstinio DGK sprendimo, kuriuo patvirtinta taikos sutartis vykdymo? Pagal DK 297 str. DGK sprendimas įsiteisėja pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, jeigu nė viena šalis nepareiškė ieškinio teisme.[324] Taigi, jei nepatenkinta šalis nesikreipia į teismą, sprendimas įsiteisėja po mėnesio. Šiuo atveju į antstolį dėl priverstinio sprendimo vykdymo reiktų kreiptis po mėnesio. Tačiau „taikos sutarties ypatumas yra tas, kad, patvirtinta teismo sutartis įgyja *res judicata* galią, tampa priverstinai vykdytinu dokumentu ir vykdoma CPK nustatyta tvarka (CPK 584 str. 1 d. 4 p.). Kadangi *res judicata* galią pagal CK 6.985 str. 1 d. turi tik teismo patvirtinta taikos sutartis, teismo nepatvirtinta taikos sutartis tokios galios neįgyja.“[325] Tai reiškia, kad taikos sutartis priverstinai vykdytinu dokumentu tampa tik teismui ją patvirtinus. DGK sprendimas pagal DK 298 str. 2 d. taip pat yra vykdomasis dokumentas, vykdomas CPK nustatyta tvarka, taigi DGK patvirtinus taikos sutartį tarp darbo ginčo šalių, sprendimas įgyja *res judicata* galią. Remiantis tuo, manytina, kad į antstolį dėl priverstinio sprendimo vykdymo, galima kreiptis iškart, kai tik baigiasi taikos sutartyje nustatytas terminas turtiniam įsipareigojimui įvykdyti. Nereikia laukti nustatyto termino pagal DK 297 str. Deja, antstoliai darbo ginčo šaliai, kreipusis nepraėjus 1 mėn. nuo darbo ginčo sprendimo, kuriuo patvirtinta taikos sutartis, priėmimo, šio sprendimo vykdyti nepriima, motyvuodami tuo, kad jis nėra įsiteisėjęs.

[321] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 spalio 12 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-16349/2016.
[322] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 spalio 5 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-15962/2016.
[323] „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-15636/2016.
[324] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,“ s*upra* note 35.
[325] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-409-701/2015,“ Liteko, http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d75c8342-7fe7-4ddf-904c-312cc980308b.

3.3. Darbo ginčų komisijų veiklos perspektyvos naujo Darbo kodekso kontekste

Nuo 2017 m. įsigaliosiančiame naujame Darbo kodekse pagal ginčo objektą ir subjektus darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės ir kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų (naujo Darbo kodekso 213 str.). DGK, kaip ir teismas, turės kompetenciją nagrinėti darbo ginčus dėl teisės (naujo Darbo kodekso 216 str.), taigi darbo ginčų komisijai suteikta kompetencija nagrinėti ne tik individualius, tačiau ir kolektyvinius ginčus dėl teisės. Naujame Darbo kodekse nebėra nuostatos, kad DGK – privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija. Tačiau remiantis sistemine naujo Darbo kodekso teisės normų analize, galima teigti, kad visi darbo ginčai dėl teisės, įskaitant darbuotojo nušalinimo klausimą (išskyrus susijusius su streiku ar lokautu pagal naujo Darbo kodekso 220 str. 3 d.) pirmiausia turi būti nagrinėjami DGK (naujo Darbo kodekso 231 str. nurodyta, kad teisme nagrinėjami darbo ginčo šaliai nesutinkant su DGK sprendimu, ar DGK priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą). Svarbu akcentuoti, kad įrodinėjimo našta tam tikrais atvejais perkeliama darbdaviui. Darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo bylose ir bylose dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys (naujo Darbo kodekso 214 str.). Naujo Darbo kodekso 217 str. numato darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančių organų kompetenciją. Remiantis minėtu straipsniu, DGK turės platesnę kompetenciją – galės įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises, priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius, nutraukti arba pakeisti teisinius santykius, įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. Nagrinėdama kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės DGK turės teisę įstatymų normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Akivaizdu, kad darbo ginčų komisijai suteikiama daugiau priemonių užtikrinti darbo ginčų nagrinėjimo kokybę. Tačiau naujame Darbo kodekse nėra reglamentuota DGK kompetencija, susijusi su bylinėjimosi išlaidų atlyginimu. Dėl bylinėjimosi išlaidų užregistruotas DK pakeitimo projektas, kuriuo ketinama, papildyti 217 str. 2 d., numatant, kad darbo ginčų komisija, nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės, ginčo šalių patirtų bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimų nesprendžia.[326] Darbo autorius nepritaria siūlomam papildymui, nes ginčų sprendimas DGK taptų mažiau prieinamas darbuotojams finansiniu atžvilgiu.

[326] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 16, 56, 57, 85, 112, 115, 120, 128, 138, 149 ir 217 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIIP-4726, 2016-09-21“, žiūrėta 2016 spalio 29 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/8fce5aa07fc111e6a0f68fd135e6f40c?jfwid=-wd7z8tro6.

Bendrasis kreipimosi į DGK terminas nepasikeitė, tik kreipiantis dėl neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejai taikomas trumpesnis – 1 mėn. terminas (naujo Darbo kodekso 220 str.). Siekiant palengvinti DGK darbą, komisijai skiriamas VDI valstybės tarnautojas ar darbuotojas, atliekantis tam tikrus techninius darbus (pvz., priimti prašymus, pranešti apie posėdžio vietą, laiką) ir komisijos pirmininko pavedimus (naujo Darbo kodekso 222 str. 3 d.). Nustatytas išsamus prašymo išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės turinys (naujo Darbo kodekso 223 str.). Ieškovui suteikta galimybė atsisakyti tik dalies reikalavimų, tuomet atitinkamai DGK nutraukia nagrinėjimą dėl tų reikalavimų, kurių atsisakyta (naujo Darbo kodekso 224 str.). DGK komisijos pirmininkui suteikta teisė išreikalauti reikiamus dokumentus iš atitinkamų institucijų asmenų (naujas Darbo kodekso 225 str.). Įtvirtinta naujovė dėl DGK posėdžio vaizdo įrašo darymo, dokumentų įteikimas galimas įvairesniais būdais (naujo Darbo kodekso 226, 227 str.). Nors nuostata, kad DGK sprendimas priimamas bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu, nepakito, tačiau numatyta, kad šis sprendimas per 5 darbo dienas išdėstomas raštu (naujo Darbo kodekso 228 str.), bet DGK sprendimo įsiteisėjimo tvarka nepasikeitė. Pagal naujo Darbo kodekso 230 str. komisijos sprendimas vykdomas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis, remiantis CPK[327] nuostatomis, turi būti vykdomas skubiai.

[327] „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas," *supra* note 266.

IŠVADOS

Magistro baigiamojo darbo įvade suformuluotas ginamasis teiginys, kad šiuo metu galiojanti darbo ginčų komisijų veikla nėra pakankamai veiksmingas įrankis siekiant socialinės taikos, todėl būtina tobulinti darbo ginčų komisijų veiklos teisinį reglamentavimą, pasitvirtino.

1. Darbo ginčų komisija – ikiteisminė, privaloma individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija, visiems darbo ginčams nagrinėti (išskyrus tiesiogiai nagrinėjamus teisme). Ši komisija yra papildomas asmenų pažeistų teisių gynimo būdas, sudarantis galimybę ginčą išspręsti dar iki teismo. Darbo ginčų komisijos teisinis ryšys su ginčo dalyku atitinka trečiojo asmens, nepareiškusio savarankiškų reikalavimų, procesinį statusą. Darbo ginčų komisija skirta socialinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimui, trišalės partnerystės principo įgyvendinimui, paprastesniam, greitesniam, ekonomiškesniam, mažiau formalizuotam individualių darbo ginčų išnagrinėjimui bei teismų darbo krūvio sumažinimui.

2. Darbo ginčų komisija Lietuvoje įsitvirtino kaip sovietų rėžimo palikimas. Nuo pat jos prototipo atsiradimo (1940 m.) iki nepriklausomybės atkūrimo šios institucijos veikla beveik nekito. Darbo ginčų komisija buvo pirminė, privaloma darbo ginčų nagrinėjimo institucija, išskyrus tuos ginčus, kurie tiesiogiai nagrinėjami teisme (tokių ginčų sąrašas kito). Komisijos nesiekdavo išspręsti darbo ginčo, jų veikla buvo nukreipta į ginčo šalių sutaikymą. Dėl to, kad darbo ginčų komisijos buvo organizuojamos įmonėse, įstaigose, organizacijose, joms trūko nešališkumo. Be to, šių institucijų veikla buvo labiau nukreipta į darbuotojų teisių gynimą, nes į komisijas galėjo kreiptis tik darbuotojas. Atkūrus nepriklausomybę, darbo ginčų komisijos veikla sureguliuota aiškiau ir išsamiau, tačiau nuo sovietinio modelio nutolta nebuvo. Reikšmingesni darbo ginčų komisijos veiklos pokyčiai atsirado tik 2013 m., reorganizavus darbo ginčų nagrinėjimo tvarką. Darbo ginčų komisija tapo labiau nepriklausoma, nešališka. Užtikrinant darbo ginčo šalių lygiateisiškumo principą, suteikta teisė į šia komisiją kreiptis ir darbdaviui. Darbo ginčų komisija šios reformos dėka įgijo plačiausią kompetenciją ir gali spręsti visus individualius darbo ginčus, išskyrus ginčus dėl nušalinimo ir darbuotojo atleidimo teisėtumo. Įtvirtinta tik Lietuvos teisinei sistemai būdinga darbo ginčų komisijos sprendimo galia, t. y. sprendimas prilygintas vykdomajam dokumentui.

3. Kadangi darbo ginčų ikiteisminė nagrinėjimo praktika darbo ginčų komisijose nauja (nuo 2013 m.), neišvengiama tam tikrų veiklos problemų. Piktnaudžiaujama nustatytu kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminu, siekiant šia ginčų nagrinėjimo tvarka pasinaudoti tik formaliai. Darbuotojui ar darbdaviui atsisakius savo reikalavimų ir darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą, antrą kartą su tuo pačiu reikalavimu kreiptis į komisiją galimybių nėra. Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio

proceso kodekso kolizijos kyla neaiškumų dėl teritorinės darbo ginčų komisijų kompetencijos nustatymo. Išryškėjo tam tikri atvejai, kuomet darbo ginčo byla nenagrinėjama, nes joje keliami reikalavimai nepatenka į darbo ginčų komisijos kompetencijos ribas. Negali būti nagrinėjamas darbuotojo prašymas dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų išieškojimo iš atsakovo, jei jam iškelta bankroto byla, nes šiuo atveju reikia kreiptis į bankroto administratorių. Esant darbo ginčui su tarptautiniu elementu, darbo ginčų komisija neturi galimybės pranešti šalims apie pradėtą procesą, jos sprendimas užsienyje nebūtų vykdomas ir t. t., todėl šie darbo ginčai nagrinėtini tik teisme. Kadangi bendrovės vadovą ir bendrovę sieja pavedimo teisiniai santykiai, darbo ginčai tarp jų taip pat nepriskiriami darbo ginčų komisijai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbo ginčų komisijai savo veikloje itin sudėtinga apginti nelegalaus darbuotojo teisę į didesnį nei minimalus darbo užmokestį. Pastebėta darbo ginčų komisijų pirmininkų skirtingos kompetencijos problema. Remiantis esamu teisiniu reglamentavimu, skiriant pirmininką, yra tik atsižvelgiama į jo teisinio darbo stažą. Atsižvelgiant į tai, komisijose gali dirbti skirtingos kompetencijos pirmininkai ir atitinkamai gali būti priimami skirtingos kokybės sprendimai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 294 str. 1 d. numatyta, kad darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti priimamas bylos nagrinėjimo dieną, posėdžio metu, tačiau, esant sudėtingiems atvejams, toks skubotumas gali įtakoti priimamo sprendimo kokybę (teisine prasme). Darbo ginčų komisijos privalo spręsti klausimą dėl bylinėjimosi išlaidų, tačiau ši praktika daro neigiamą poveikį komisijų prieinamumui, darbuotojų teisių gynimo užtikrinimui. Nors darbo ginčų komisijos patvirtinta taikos sutartis įgyja *res judicata* galią, antstoliai nepagrįstai remiasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 297 str. ir atsisako darbo ginčų komisijos sprendimą vykdyti priverstinai, nepraėjus 1 mėnesio terminui. Atsižvelgiant į nustatytus darbo ginčų komisijų veiklos trūkumus, būtina tobulinti esamą teisinį reglamentavimą.

4. Nuo 2017 m. įsigaliosiantis naujas Darbo kodeksas įneš reikšmingų pokyčių darbo ginčų komisijų veikloje. Naujame Darbo kodekse nebelieka nuostatos, kad darbo ginčų komisija – privaloma darbo ginčų nagrinėjimo institucija, tačiau numatyta, kad visi darbo ginčai dėl teisės pirmiausia turi būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje. Plečiant ir stiprinant socialinį dialogą tarp darbo ginčo šalių, šiai komisijai suteikiama dar platesnė kompetencija: jai bus priskiriami ne tik individualūs, tačiau ir kolektyviniai ginčai dėl teisės. Darbo ginčų komisijos įgis daugiau ,,įrankių“, padėsiančių darbo ginčų sprendimų priėmimo ir vykdymo procese. Nors tokiu būdu bus užtikrinamas efektyvesnis darbo ginčų komisijos sprendimų priėmimas ir vykdymas, kyla pavojus, kad bus nukrypta nuo darbo ginčų komisijos (kaip taikdarės) paskirties. Tačiau naujas Darbo kodeksas neišspręs visų darbo ginčų komisijų veiklos problemų (pvz., nereglamentuotas

komisijos kompetencijos dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimas). Todėl tikėtina, kad darbo ginčų komisijų veikla ir toliau bus tobulinama.

PASIŪLYMAI

Kadangi nuo 2017 m. įsigalios naujas Darbo kodeksas, nėra aktualu teikti siūlymus esamam darbo ginčų komisijos veiklos teisiniam reglamentavimui tobulinti, todėl, įvertinus šiuo metu kylančias darbo ginčų komisijų veiklos problemas, pateikiami siūlymai jau naujam komisijų veiklos teisiniam reglamentavimui. Atsižvelgiant į tai, siekiant darbo ginčų komisijos veiklos efektyvumo stiprinimo, įstatymų leidėjui siūlytina:

1. Papildyti naujo Darbo kodekso 217 str. 3 dalimi numatant, kad „3. Darbo ginčo šalių bylinėjimosi išlaidos, patirtos darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo metu darbo ginčų komisijoje, nėra atlyginamos.“

2. Papildyti naujo Darbo kodekso 221 str. 3 dalį numatant, kad „3. Darbo ginčų komisijos pirmininkas yra Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą ir ne mažesnį kaip penkerių metų teisinio darbo stažą.“

LITERATŪRA

Teisės aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1215/2012, 2012 m. gruodžio 12 d. dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (nauja redakcija).“ Žiūrėta 2016 spalio 11 d. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex%3A32012R1215.
2. „Tarptautinės darbo Organizacijos rekomendacija Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo,“ *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*, Geneva: ILO, (1996).
3. „Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions the 2015 EU Justice Scoreboard 52015DC0116,COM/2015/0116“ (2015). Žiūrėta 2016 rugsėjo 22 d. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0116.
4. „1951 m. „Tarptautinės darbo Organizacijos rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo.“ *International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995*, Geneva: ILO, (1996).

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

5. „Lietuvos Respublikos Konstitucija.“ *Valstybės žinios* 33, 1014 (1992).
6. „Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu "Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje" ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 str. papildymo įstatymas.“ *Valstybės žinios* 111-4123 (2004).
7. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.“ *Valstybės žinios* 64, 2569 (2002).
8. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.“ *Valstybės žinios* 74-2262, (2000).
9. „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas.“ *Valstybės žinios* 36,1340 (2002).
10. „Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas.“ *Valstybės žinios* 13,308 (1999).
11. „Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas.“ *Valstybės žinios*, 64-1914 (2000).
12. „Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas.“ *Valstybės žinios* 2,18 (1992).
13. „Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas.“ *Valstybės žinios* 56, 1640 (2000).
14. „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.“ *Valstybės žinios* 112,3100 (1998).

15. „Lietuvos Respublikos savivaldybių administracinės priežiūros įstatymas.“ *Valstybės žinios* 98,3626 (2004).
16. „Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių įstatymas.“ *Valstybės žinios* 110, 3024 (1998).
17. „Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstatymas.“ *Valstybės žinios* 140,5756 (2007).
18. „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.“ *Valstybės žinios* 102,4585 (2003).
19. „Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas.“ *Valstybės žinios* 36, 973 (1991).
20. „Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas.“ *Valstybės žinios* 31, 1010 (2001).
21. „Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas.“ *Vyriausybės žinios* 18,1371 (1972).
22. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas.“ *Valstybės žinios,* 80-4138 (2012).
23. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas.“ *Valstybės žinios* 67,2400 (2005).
24. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 75-1, 98, 268, 287, 288, 293 straipsnių pakeitimo ir 301 str. pripažinimo netekusiu galios įstatymas (Lietuvos Respublikos Seimas) XII-1435. Teisės aktų registras 20563 (2014).
25. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-02-28 Nr. 11-1691-03.
    Žiūrėta 2016 spalio 11 d.
    https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAPIS.129267?positionInSearchResults=21&searchModelUUID=db17027a-ce2c-4d49-8619-9e6f22cf2a87.
26. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2462,“ (priimtas Lietuvos Respublikos Seimo, Lietuvos Respublikos Prezidentės gražintas pakartotinai svarstyti, Seimui atmetus prezidentės veto kodeksas patvirtintas ir įsigalios nuo 2017 m.). Žiūrėta 2016 rugsėjo 2 d.
    https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e5d7dc3042e211e6bd3bfefc575ccac4.
27. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“ Nr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 *Teisės aktų registras* 23709 (2016). Žiūrėta 2016 lapkričio 13 d.
    https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c.

28. „Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai.“ *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios* 13,234 (1957).
29. „Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai.“ *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios* 22,325 (1974).
30. „Lietuvos Respublikos Darbo ginčų komisijos darbo reglamentas.“ *Valstybės žinios*, 143,7398 (2012).
31. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl įgaliojimų suteikimo Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai vykdyti Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo pirmojo - ketvirtojo skirsnių laikymosi kontrolę.“ *Valstybės žinios* 78, 2367 (2000).
32. „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo.“ *Valstybės žinios* 143,7398 (2012).
33. „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo 2016 m. vasario 12 d. Nr. A1-81.“
34. „Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymas dėl Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą teisinę pagalbą (paslaugas) maksimalaus dydžio patvirtinimo.“ *Valstybės žinios*, 54-1845 (2004).
35. „Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1940 m. lapkričio 6 d. įsakas „Dėl laikino taikymo RTFSR baudžiamųjų, civilinių ir darbo įstatymų Lietuvos, Latvijos ir Estijos Tarybų Socialistinių Respublikų teritorijoje.“ *Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos Aukščiausiosios Tarybos žinio*s 46 (1940).

Įstatymų projektai, aiškinamieji raštai:

36. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-06-04, Nr. XIP-4169(2).
37. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-03-09 Nr. XIP-4169.
38. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 16, 56, 57, 85, 112, 115, 120, 128, 138, 149 ir 217 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIIP-4726, 2016-09-21.“ Žiūrėta 2016 spalio 29 d. https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/8fce5aa07fc111e6a0f68fd135e6f40c?jfwid=-wd7z8tro6.

39. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2011-05-27 Nr. 11-1691-01," žiūrėta 2016 spalio 12 d. https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAPIS.89698?positionInSearchResults=6&searchModelUUID=f2ff2e57-2912-41c5-b2ff-ae991eb6ba58.
40. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektas 2012-01-25 Nr. 11-1691-02,"žiūrėta: 2016 spalio 20 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/TAPIS.124884?jfwid=-wd7z8oh2t.
41. „Aiškinamasis raštas 2012-01-25 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto Nr. 11-1691-02." Žiūrėta 2016 spalio 20 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.124886?jfwid=-wd7z8oh2t.
42. „Aiškinamasis raštas 2011-05-27 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto Nr. 11-1691-01." Žiūrėta 2016 spalio 20 https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.89702?jfwid=-wd7z8oh2t
43. „Aiškinamasis raštas Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto" Nr. 11-1691-02 (2012).
44. „Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto Nr. IXP-1269 aiškinamasis raštas," 12-10 (2001).
45. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas," rugsėjo 14 (2004).

Užsienio šalių teisės aktai:

46. „Individual Labour Dispute Resolution Act" (1996). Žiūrėta 2016 rugsėjo 5 d. https://www.riigiteataja.ee/en/eli/504112013010/consolide
47. „Labour dispute law of the Republic of Latvia." Žiūrėta 2016 rugsėjo 5 d. http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_2.pdf

Teismų praktika:

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika:

48. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas." *Valstybės žinios* 146, 5311(2004).
49. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas." *Valstybės žinios* 154-3571(2005).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

50. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-760/2001.“ *Teismų praktika* Nr. 16 (2001).
51. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. liepos 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1042-2002.“ Teisės gidas. http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=9191.
52. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-6/2003.“ Teisės gidas. http://www.teisesgidas.lt/lat.php?id=8934.
53. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81-2004.“ Teisės gidas. http://www.teisesgidas.lt/lat.php?id=24177.
54. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-252/2006.“ eTeismai. http://eteismai.lt/byla/271691792183360/3K-3-252/2006.
55. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. spalio 31d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2- 537/2006.“ eTesimai. http://eteismai.lt/byla/24018922972349/2K-537/2006.
56. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-56/2007.“ eTeismai. http://eteismai.lt/byla/170195748819336/3K-3-56/2007.
57. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. kovo 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2007.“ eTeimai. http://eteismai.lt/byla/119958392817399/3K-3-92/2007.
58. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-21/2010.“ eTeismai. http://eteismai.lt/byla/233675288846210/3K-3-21/2010.
59. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-235/2010.,“ Liteko.http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9cfdef4d-eedf-4249-a2f4-11a7520be5d0.
60. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-404/2011.“ eTeimai. http://eteismai.lt/byla/78503583020376/3K-7-404/2011.
61. „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriau 2012 sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-93/2012.“

eTeismai. http://eteismai.lt/byla/269326723591720/2-93/2012.

62. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-322/2013.“
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/8796790712631/3K-3-322/2013.
63. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-711/2013.“
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/146199042174455/3K-3-711/2013.
64. „Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 rugpjūčio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1279/2014.“
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/244097885249446/2-1279/2014.
65. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-120-687/2015.“
TAR. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/LITEKO.F9B48A96FD0F.
66. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-409-701/2015.“
Liteko.http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d75c8342-7fe7-4ddf-904c-312cc980308b.
67. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015“.
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/234688313026958/3K-3-733-421/2015?word=3-46.
68. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174-701/2016“.
eTeismai.http://eteismai/Teismu%20praktika/2016%20metai/Civ.%20byla%20Nr.%203K-3-174-701-2016%20Del%20islaidu%20advokato%20pagalbai,%20ieskoves%20patirtu%20kreipiantis%20i%20teisma%20kitoje%20civilineje%20byloje.htm.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-431-701/2016.“
eTeismai.http://eteismai.lt/byla/192460445318718/e3K-3-431-701/2016?word=uab%20kriaut%C4%97

Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo praktika:

70. „Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. spalio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS5-434/2006.“
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/40693333321752/AS-5-434-06.

71. „Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų kolegijos 2007 m. lapkričio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS17-298/2007."
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/239739307495537/S17-298/2007.
72. „Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. vasario 9 d. nutartis administracinėje byloje A143-191/2010."
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/1230247610281/ A143-191/2010.
Apygardos teismo praktika:
73. „Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-404-280/2014."
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/53455908172414/2S-404-280/2014.
74. „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1805-339/2013".
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/199259943524758/2-1805-339/2013.
75. „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-529-259/2015."
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/180857850938061/2A-529-259/2015.
76. „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-2226-259/2015."
eTeismai.http://eteismai.lt/byla/194425731594170/2S-2226-259/2015?word=valstybin%C4%97%20darbo%20inspekcija.
77. „Kauno apygardos administracinio teismo 2015 gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EI-3950-554/2015."
eTeismai.http://eteismai.lt/byla/180726091171859/eI-3950-554/2015?word=uab%20akcininkas.
78. „Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų 2016 spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1589-480/2016."
eTeismai.http://eteismai.lt/byla/147548442793950/2A-1589-480/2016?word=fima%20darbas.
79. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1321-513/2013".
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/70745546042221/2S-1321-513/2013.
80. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-3043-577/2012."
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/199243088987244/2A-3043-577/2012.

81. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 balandžio 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-794-560/2013.“
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/260074905917480/2S-794-560/2013.
82. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-781-567/2014.“
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/44674634251584/2A-781-567/2014.
83. „Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2096-640/2014,“
eTesimai. http://eteismai.lt/byla/89084231743726/2A-2096-640/2014.
Apylinkės teismo praktika:
84. „Zarasų rajono apylinkės teismo 2016 gegužės 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-501-477/2016“.
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/104064310104360/e2-501-477/2016.
85. „Telšių rajono apylinkės teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1804-671/2013“.
eTeismai. http://eteismai.lt/byla/239114270753528/2-1804-671/2013.
Darbo ginčų komisijų praktika:
86. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2015 sausio 16 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-406.“
87. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 birželio 8 d. sprendimas Nr. APS-1-6564.“
88. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 m. rugpjūčio 3 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-13232.“
89. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas byloje Nr. APS-14657.“
90. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-16166“.
91. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-15870.“

92. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 rugsėjo 21 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-15636/2016.
93. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-16821.“
94. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 spalio 5 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-15962/2016.“
95. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 spalio 12 d. sprendimas byloje Nr. APS-36-16349/2016.“
96. „Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2016 spalio 21 d. sprendimas Nr. APS-36-18574.“

Specialioji literatūra:

97. „2016 m. liepos 26 d. tarnybinis raštas dėl darbo ginčų komisijų veiklos apžvalgos už I pusmetį.“ Parengtas asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vedėjo pavaduotojos, vykdančios skyriaus vedėjo funkcijas A. Janukevičienės Lietuvos Respublikos Vyriausiojo darbo inspektoriaus pavaduotojui vykdančiam Lietuvos Respublikos Vyriausiojo darbo inspektoriaus funkcijas A. Lupeikai.
98. „Alternative Dispute.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 22 d. http://www.dol.gov/dol/topic/labor-relations/adr.htm.
99. „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės.“ 2003. *Lietuvos Respublikos Teisingumo Ministerijos Teisės Instituto mokslo taikomasis tyrimas*.
100. „Darbo ginčų komisija - darbdaviams ir darbuotojams.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 21d. http://www.dskonsultacijos.lt/pages/informacija/darbo-gincu-komisija.php.
101. „Darbo ginčų komisija lengvina teismų darbą.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 12 d. http://etaplius.lt/darbo-gincu-komisija-lengvina-teismu-darba/.
102. „Darbo ginčų komisijos – spręsti ir švelninti nesutarimus,“ *Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės ir darbo apsaugos ministerijos naujienos*. Žiūrėta 2016 rugsėjo 2 d. http://www.vdi.lt/Tekstai/Naujienos.aspx.
103. „Darbo ginčų komisijose gauta kone 16 tūkstančių prašymų.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 21 d. http://www.15min.lt/verslas/naujiena/karjera/darbo-gincu-komisijose-gauta-kone-16-tukstanciu-prasymu-666-570205.

104. „Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2015 metus.“ 2016. Vilnius: *Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius*.
Žiūrėta 2016 rugsėjo 6 d. http://www.vdi.lt/PdfUploads/DGnagrinejimas.pdf.
105. „Darbo kodekso nuostatų aprašymas.“
Žiūrėta 2016 spalio 1 d. http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-kodekso-nuostatu-aprasymas.html.
106. „International-arbitration-dictionary.“ Žiūrėta 2016 rugpjūčio 12 d.https://international-arbitration-attorney.com/lt/international-arbitration-dictionary/.
107. „Les conseils de prud'homme en Hainaut.“ Žiūrėta 2016 rugpjūčio 21 d.
http://search.arch.be/en/zoeken-naar-archieven/zoekresultaat.
108. „Lietuva nuo šiol galės svariau įtakoti Tarptautinės darbo organizacijos sprendimus.“
Žiūrėta 2016 rugsėjo 30 d.
http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=1&str=11757.
109. „Lietuvos narystė ES.“
Žiūrėta 2016 spalio 12 d. http://www.urm.lt/default/lt/uzsienio-politika/uzsienio-politikos-prioritetai/lietuva-europos-sajungoje/lietuvos-naryste-es.
110. „Lietuvos pramoninkų konfederacijos pastabos Dėl darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto,2011-06-10 Nr. 284.“ Žiūrėta 2016 spalio 20, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.91682?jfwid=-wd7z8oh2t.
111. „Lietuvos Respublikos narystės tarptautinėse organizacijose 2014 m. sąvadas.“
Žiūrėta 2016 rugsėjo 30 d.
https://www.urm.lt/uploads/default/documents/uzienio_politika/LR_narystes_savadas_2014.pdf.
112. „Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2011-08-09 išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto.“
Žiūrėta 2016 spalio 20 d.
https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.99277?jfwid=-wd7z8oh2t.
113. „Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2011-06-13 išvada dėl įstatymų projektų.“
Žiūrėta 2016 spalio 20 d.
https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.92013?jfwid=-wd7z8oh2t.
114. „Pasiūlymas Darbo kodekso Nr. XII-2603 16, 56, 57, 85, 112, 115, 120, 128, 138, 149 ir 217 straipsnių pakeitimo įstatymo projektui XIIP-4726, 2016-09-27“.
Žiūrėta 2016 spalio 29 d.

https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/ceadbff084b111e6a0f68fd135e6f40c?jfwid=-wd7z8tro6.

115. „Seimas ir Europos Sąjunga.“ Žiūrėta 2016 spalio 1 d. http://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=25032&p_k=1.
116. „Teisė į darbą,“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 29 d. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RH4WmMHhhBIJ:www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc+&cd=22&hl=lt&ct=clnk.
117. „Teisės departamento 2012-03-15 išvada Darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projektui XIP-4169“ Žiūrėta 2016 spalio 20 d. ttps://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.420046?jfwid=-wd7z8obzy.
118. „Teisingumo ministerijos 2012-03-07 Išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto, bei Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5, 6, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto Nr. 11-1691-03.“ Žiūrėta 2016 spalio 20 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.130342?jfwid=-wd7z8oc9g
119. „Teisinio proceso samprata ir rūšys.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 12 d. http://www.qrz.lt/ly1lk/Administracinio%20proceso%20teis%C3%84%E2%80%94s%20konspektas.docx.
120. „Terminų žodynas.“ Žiūrėta 2016 rugpjūčio 21. d. http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/s/statusas.
121. „Trečias skyrius. Žmogaus teisių įgyvendinimas. Antras skirsnis. Socialinės ekonominės ir kultūrinės teisės. Teisė į darbą.“ Žiūrėta 2016 spalio 12 d. http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0103763.doc.
122. „Trumpai apie Darbo ginčų komisijas.“ *Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės ir darbo apsaugos ministerijos naujienos.* Žiūrėta 2016 rugsėjo 2 d. http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx.
123. „Valstybinės darbo inspekcijos 2015 m. veiklos ataskaita.“ Žiūrėta 2016 spalio 20 d. http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritys2015veiklosAtaskaita.pdf.
124. Ambrasūnaitė, Indrė. 2015. „Viešojo administravimo kontrolė: samprata ir efektyvumas.“ *Teisės mokslo pavasaris, Vilniaus universiteto teisės fakulteto mokslinė draugija*.
125. Augustinaitis, Areldas. 2015. „Alternatyvūs administracinių ginčų sprendimo būdai,“ *Teisės mokslo pavasaris, Vilniaus universiteto teisės fakulteto mokslinė draugija*.

126. Bagdanskis, Tomas. 2004. „Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos“ *Jurisprudencija* 56, 48.
127. Baltrimas, Johanas et. al. 2013.*Teisės į teisingą teismą užtikrinimo problemos*. Mokslo studija. Vilnius.
128. Bradgate, Robert. *Commercial Law, Third edition* .Reed Elsevier (UK) LTD 2000.
129. Bužinskas, Gintautas. 2013. „Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai.“ *Jurisprudencija* 20, 3.
130. Bužinskas, Gintautas. 2015. „Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai.“ *Jurisprudencija* 22, 1.
131. Bužinskas, Gintautas. 2002. „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys.“ *Jurisprudencija.* 25, 17.
132. Casale, Giuseppe. 2007. „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.
133. Corby, Susan, and Burgess, Pete. 2014. *Adjudicating Employment Rights– A Cross-National Approach*.
134. Dabulskytė, Giedrė. 2008. „*Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje.*“ *Teisė* 68.
135. Dambrauskienė, Genovaitė, ir Mačernytė-Panomariovienė, Ingrida. 2001.*Tarptautinė Darbo Organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas,ratifikavimas, vykdymas.*Vilnius.
136. Dambrauskienė, Genovaitė. 2008. „Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos.“ *Jurisprudencija*, 8, 110.
137. Dauskurdas, Vaidotas. 2015. „Ar valdžia darbo kodekso pakeitimais pažabos nelegalų darbą?“ *Juristo patarimai* 1.
138. Dominas, Gediminas ir Mikelėnas, Valentinas. 1995. *Tarptautinis komercinis arbitražas*. Justitia.
139. Europos Teisės departamento 2011-06-02 išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo bei Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5, 6, 8, 10 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektų.“ Žiūrėta 2016 spalio 20 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.90613?jfwid=-wd7z8oh2t.
140. Goldberg Stephen et.al. *Dispute Resolution: Negotiations*. 2003.
141. Griciūtė, Rasa. 2007. „Lietuvos darbo teisės mokslo sistema ir raida.“ Magistro darbas, Mykolo Romerio universitetas.

142. Jasaitytė, Ieva. „Reforma darbo teisėje: veiklą pradėjo nuolatinė individualių darbo ginčų komisija. “ Žiūrėta 2016 spalio 15 d. http://www.15min.lt/ikrauk/naujiena/svarbu/reforma-darbo-teiseje-veikla-pradejo-nuolatine-individualiu-darbo-gincu-komisija-515-303483.
143. Judickienė, Jurgita. 2003. „Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu.“ *Teisė* 47.
144. Kaminskienė, Natalija. 2009. „Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas.“ Daktaro disertacija, Mykolo Romerio Universitetas.
145. Kasiliauskas, Nerijus. 2013. „Aktualūs 2013 m. Teisės aktų pakeitimai“ Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga,lapkričio 29 d. Žiūrėta 2016 spalio 11 d. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjlmzEvoTQAhXMIJoKHaUKBJUQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.lsadps.lt%2Ffailai%2F165_istatymu_pakeitimai_2013_dalomojiN2013-11-29.doc&usg=AFQjCNEbMZoMEncuMAZM_pm_1CIRHE266g&sig2=jPCXyvptKtPth6amYtzxCw.
146. Kasinskas, Darius. 2007. „Individualių darbo ginčų vieta darbo ginčų sistemoje.“ Magistro darbas, Vilniaus universitetas. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2007~D_20101124_204034-93714/DS.005.1.01.ETD.
147. Kontrauskas, Ramūnas. 2008. „Tarptautinis civilinis procesas: samprata ir meta nacionalinės teises sistemoje.” *Jurisprudencija* 7, 109.
148. Krasauskas, Rytis. 2013. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
149. Kvietkauskas, Vytautas et. al., 1985. *Tarptautinių žodžių žodynas.* Vilnius: vyriausioji enciklopedijų redakcija.
150. Macijauskaitė, Renata. 2011. „Individualių darbo ginčų teisinio reguliavimo teorinės ir praktinės problemos.“ Magistro darbas, Vilniaus universitetas http://www.lvb.lt/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=VU&docId=ELABAETD2155116&fromSitemap=1&afterPDS=true.
151. Maželytė, Adelė Gintautė. 2015. „Ikiteisminės ir teisminės praktikos harmonizavimo įtaka darbo ginčų instituto raidai.“ Magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio universitetas.
152. McKay, Derek. The Changing Forums for Employment Disputes –Impact on Employers, LAW and REGULATION the Changing forums for Employment disputes)

http://www.cpaireland.ie/docs/default-source/media-and-publications/accountancy-plus/law-regulation/the-changing-forums-for-employment-disputes.pdf?sfvrsn=2.

153. Misiūnas, Eimutis. 2008. „Policijos pareigūno teisimo statuso elementų pusiausvyros problema.“ *Jurisprudencija* 4, 106.
154. Moreinas, Josifas Borisovičius. 1961. *Darbo ginčų nagrinėjimas*.Vilnius: Pfoleidykla.
155. Pašerstnikas, Aronas Efimovičius. 1953. *Darbo ginčų nagrinėjimas*.Vilnius.
156. Petrauskas, Feliksas. 2011. „Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida teisinė padėtis ir reglamentavimas.“ J*urisprudencija* 18, 2.
157. Petrylaitė Daiva et. al. 2013. „Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos.“ *Verslas: Teorija ir praktika* 14, 4.
158. Petrylaitė Daiva et. al. 2013. „Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje.“ *Teisė* 88.
159. Petrylaitė, Daiva. 2008. „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje.“ *Jurisprudencij*a 8, 110.
160. Razgūnienė, Agnė. 2005. „Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse“. *Jurisprudencija* 74, 66.
161. Roberts, Michael. „Why Mediation Works“. Žiūrėta 2016 rugsėjo 21 d. http://www.mediate.com/articles/roberts.cfm.
162. Roger Blanpain. 2007. „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.
163. Sachs, Stephen Edward. 2002. „The ‘Law Merchant’ and the Fair Court of St. Ives,“ *Harvard University Cambridge, Massachusetts*. Žiūrėta 2016 spalio 1 d. http://www.stevesachs.com/papers/paper_thesis.html.
164. Sanetra, Walerian. 2011. *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.
165. Swiątkowski, Andrzej. 2003. „Polish Labour Law in Context of the European *Union,*“ International Conference on material science “Labour Law in United Europe,” 16–18 October.
166. Teague, Paul. „Working Paper No. 48 Resolving workplace disputes in Ireland: The role of the Labour Relations Commission, (Governance and Tripartism Department International Labour Office Geneva, April 2013, Žiūrėta 2016 spalio 11 d. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_210274.pdf.

167. Usonis, Justinas, ir Filimonenkova, Asta. 2013. „Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai.“ *Jurisprudencija* 20, 4.
168. Usonis, Justinas. 2012. „Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.“ *Jurisprudencija* 19, 3.
169. Vilniaus III-iosios darbo ginčų komisijos pirmininko – Albert Oleškevič nuomonė.
170. Vulis, Adam Zinovjevič, ir Jankauskienė, Violeta. 1958. *Darbo ginčai*. Vilnius: Profleidykla.
171. Weiss, Manfred. 2007. „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.
172. Žalaitė, Kristina. 2010. „Ikiteisminė individualių darbo ginčų institucija: teorijos ir praktikos lyginamoji apžvalga.“ Magistro darbas, Vilniaus universitetas. http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20140626_203601-63667/DS.005.0.01.ETD.
173. „Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ) Утвержден Законом № 322 VIII (322а-08) от 10.12.71. ВВС, 1971, приложение к № 50.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 10 d. http://www.rabota.kharkov.ua/kzot/.
174. „Комиссия по трудовым спорам.“ Žiūrėta 2016 rugpjūčio 21 d. http://www.znanie.info/portal/ec-terms/25/346.html
175. „Понятие существенных условий договора.“ Žiūrėta 2016 lapkričio 17 d. http://www.szrf.ru/doc.phtml?nb=edition07&issid=2002005000&docid=41.
176. „Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 5d. http://www.orenprok.ru/interaction/prok-explains/2014/04/03/14apr3-pr/.
177. „Порядок рассмотрения трудовых споров, Президиум Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г.“ *Ведомости Верховного Совета СССР 4(*1957).
178. „Союза ССР Закон об утверждении основ законодательства союза ссср и союзных республик о труде 15 июля 1970 г.“ Žiūrėta 2016 rugsėjo 18 d. http://businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_3225.html
179. Abramavičius, Armanas, ir Mikelėnas, Valentinas. 1998. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
180. Губайдуллина, Эльмира Хамитовна 2012. „Некоторые проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров.“ Право и политика : теорет. и практ. проблемы : сб. материалов I Междунар. науч.-практ. конф. Рязань.
181. Киселев, Игорь Яковлевич. 2001. *Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие Москва*, Норма.

182. Петровна, Мария 2014. „Материалы расценочно-конфликтных комиссий промышленных предприятий г. Тюмени в 1921-1929 гг. как исторический источник.“ *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики Тамбов: Грамота*, 6, 44.
183. *Пособие по обучению технике безопасности рабочих лесопильно-деревообрабатывающих предприятий. Центральный научно-исследовательский институт механической обработки древесины*. ЦНИИМОД, Москва 1973. Žiūrėta 2016 spalio 11 d. http://www.booksite.ru/fulltext/rusles/obuch/text.pdf.
184. Сафарова, Елена 2010. „Трудовые споры: индивидуальные и коллективные.“ *Трудовое право* 11. Žiūrėta 2016 spalio 11 d. http://www.rlib.yar.ru:8088/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=MARS_PRINT&P21DBN=MARS&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullw_print&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%A1%D0%B0%D1%84%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%95%2E.
185. Сошникова, Татьяна Александровна. 2011. „Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России.“ *Трудовое право в России и за рубежом* 3. Žiūrėta 2016 spalio 11 d. http://www.center-bereg.ru/n1045.html.
186. Шепелева, Анна Александровна. 2007. „Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам.“ *Трудовое право* 4. Žiūrėta 2016 spalio 11 d. http://www.center-bereg.ru/n2587.html.
187. Юдина, Татьяна Владимировна. 2009. „Расценочно-конфликтные комиссии на концессионных предприятих СССР в годы новой экономической политики.“ *Вестник Челябинского государственного университета* 16, 154.

ANOTACIJA

Nors darbo ginčų komisija Lietuvoje žinoma jau seniai, jos veikla patyrė įvairius raidos etapus, tačiau dabar galiojanti darbo ginčų ikiteisminė praktika Lietuvoje dar labai nauja, pradėta formuoti tik po 2013 m. sausio 1 d. įvykdytos darbo teisės reformos. Nors dabartinė darbo ginčų komisijos veikla palengvino teismų darbą, individualių darbo ginčų nagrinėjimas tapo ekonomiškesnis bei prieinamesnis, pusketvirtų metų praktikos laikotarpis atskleidė ir tam tikrus probleminius darbo ginčų komisijų veiklos aspektus. Todėl šio magistro baigiamojo darbo tikslas – išnagrinėti darbo ginčų komisijų praktinės veiklos ypatumus, atskleisti probleminius jos veiklos aspektus. Tyrimo metu išryškėjo antros galimybės kreiptis į komisiją su tuo pačiu reikalavimu (atsisakius reikalavimų) galimybės nebuvimo, teritorinės komisijų kompetencijos problemos. Taip pat nustatyti tam tikri probleminiai atvejai, kuomet darbo ginčų komisija yra nekompetentinga nagrinėti ginčą, išanalizuotos komisijų pirmininkų skirtingos kompetencijos, bylinėjimosi išlaidų atlyginimo ir kt. problemos. Tyrimas atskleidė, kad esamą teisinį reglamentavimą reikia tobulinti. Tačiau naujai įsigaliosiantis Darbo kodeksas neišspręs visų praktinėje veikloje kylančių problemų, todėl tikėtina, kad darbo ginčų komisijos veikla ir toliau bus tobulinama.

Reikšminiai žodžiai: darbo ginčų komisijos, veikla, problematika.

ANNOTATION

Despite the Labour Disputes Commission in Lithuania is known for long and its activity was influenced by diverse development stages, the currently valid pre-litigation practice on labour disputes is relatively new. Its formation began after 1 January 2013, when the labour law was reformed. Present activity of Labour Disputes Commission facilitates judicial performance and gives the individual labour disputes investigation better access making it more cost-efficient, even though three and a half years practice performance revealed some problematic activity aspects. The aim of this Master thesis is to examine the specificities of the Labour Disputes Commissions practice and to disclose the problematic aspects of its operational activity. The investigation revealed the following problems. First, no second possibility of addressing the commission with the same claim (a waiver of a claim). Second, the competence problems of the territorial commissions. Such problematic cases as lack of the Labour Disputes Commission competence to settle a dispute or different competence of the commissions' chairs or reimbursement of litigation costs, etc. were analysed too. The investigation shows the present valid legislative framework should be improved. The investigation revealed that the present

legislative framework should be further improved. However, a new Labour Code to come into force shall not resolve all the problems arising in the practical activity. It is therefore likely, that the activity of the Labour Disputes Commission shall be further improved.

Key words: Labour Disputes Commissions, activity, and problematics.

SANTRAUKA

Darbo ginčų komisijų veiklos praktiniai aspektai

Nežiūrint į tai, kad darbo ginčų komisija Lietuvoje žinoma jau nuo 1940 m., o jos veikla patyrė įvairius raidos etapus (naujausias 2013 m.), ne visi darbo ginčų komisijų praktiniai veiklos aspektai išanalizuoti doktrinoje, nėra skirtas pakankamas dėmesys darbo ginčų komisijos veiklos raidai apžvelgti. Be to, nors dabartinė darbo ginčų komisijos veikla vertinama teigiamai, pusketvirtų metų praktikos laikotarpis atkleidė ir tam tikrus darbo ginčų komisijų veiklos trūkumus, kuriuos būtina analizuoti. Todėl šio magistro baigiamojo darbo tikslas – išnagrinėti darbo ginčų komisijų praktinės veiklos ypatumus, atskleisti probleminius jos veiklos aspektus. Siekiant užsibrėžto darbo tikslo iškelti keturi darbo uždaviniai: 1) išanalizuoti darbo ginčų komisijos teisinį statusą bei šios institucijos paskirtį; 2) apžvelgti darbo ginčų komisijos įsitvirtinimo Lietuvoje kelią bei jos veiklos raidos ypatumus; 3) išryškinti darbo ginčų komisijos veiklos problemas; 4) aptarti darbo ginčų komisijų veiklos perspektyvas naujo Darbo kodekso kontekste. Ginamasis teiginys, kad šiuo metu galiojanti darbo ginčų komisijų veikla – nėra pakankamai veiksmingas įrankis siekiant socialinės taikos, todėl būtina tobulinti darbo ginčų komisijų veiklos teisinį reglamentavimą, pasitvirtino. Tyrimo metu išryškėjo antros galimybės kreiptis į komisiją su tuo pačiu reikalavimu (atsisakius reikalavimų) galimybės nebuvimo, teritorinės komisijų kompetencijos problemos. Taip pat nustatyti tam tikri probleminiai atvejai, kuomet darbo ginčų komisija yra nekompetentinga nagrinėti ginčą, išanalizuotos komisijų pirmininkų skirtingos kompetencijos, bylinėjimosi išlaidų atlyginimo ir kt. problemos. Tyrimas atskleidė, kad esamą teisinį reglamentavimą reikia tobulinti. Tačiau naujai įsigaliosiantis Darbo kodeksas neišspręs visų praktinėje veikloje kylančių problemų, todėl tikėtina, kad darbo ginčų komisijų veikla ir toliau bus tobulinama. Darbo autorius, atsižvelgdamas į šiuo metu kylančias darbo ginčų komisijų veiklos problemas, pateikė siūlymus jau naujam (nuo 2017 m. įsigaliosiančiam) darbo ginčų komisijų veiklos teisiniam reglamentavimui.

SUMMARY

The practical aspects of the Labour Dispute Commission

Despite the Labour Disputes Commission is known since 1940 in Lithuania and its activity was influenced by diverse development stages (the latest one in 2013), all practical aspects neither were analysed in the doctrine, nor was sufficient attention given to review the commission's development stages. Even though the present overall performance of the Labour Disputes Commission is regarded positively, its three and a half years' practice activity revealed certain operational deficiencies. Therefore, the aim of this Master thesis is to examine the specificities of the Labour Disputes Commissions practice activity and to disclose the problematic aspects of its operation. To achieve this objective, four main tasks were raised: 1) to analyse the legal status and the purpose of the Labour Disputes Commission; 2) to review the Labour Disputes Commission uptake and its development in Lithuania; 3) to highlight the problematic issues of the Labour Disputes Commission practice; 4) and to discuss the Labour Disputes Commission's prospects in the contexts of the upcoming Labour Code. The defensive claim that the current Labour Disputes Commission practices are not sufficiently effective to seek social peace and improvement of the legislative framework is a must was therefore confirmed. The research revealed both no second possibility of addressing the commission with the same claim (a waiver of a claim), and competence issues of territorial commissions. Certain problems when the Labour Disputes Commission lacks competence to settle a dispute were identified and different competence of the commissions' chairs or unequal amount of reimbursement of litigation costs together with other issues were analysed too. The investigation concluded that the current legislative framework needs improvement. However, the up-coming Labour Code will not solve all the issues that might occur in practice. It is therefore possible the Labour Disputes Commission shall be further improved. In regard to the problems the Labour Disputes Commission currently faces the author of this Master thesis submitted proposals for the latest (from 2017) regulation of the Labour Disputes Commission legislative framework.