

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO

TEISĖS FAKULTETO

VERSLO TEISĖS KATEDRA

ADELĖ GINTAUTĖ MAŽELYTĖ

(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

IKITEISMINĖS IR TEISMINĖS PRAKTIKOS HARMONIZAVIMO ĮTAKA DARBO GINČŲ
INSTITUTO RAIDAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –

Prof. Dr. Gintautas Bužinskas

Vilnius, 2015

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR KLASIFIKAVIMAS.....	7
2. DARBO GINČŲ INSTITUTO FORMAVIMOSI YPATUMAI.....	12
2.1. Pagrindiniai darbo ginčų instituto raidos etapai	12
2.2. Individualių darbo ginčų instituto reformos priežastys	15
2.2.1. Tarptautinių organizacijų įtaka darbo ginčų institutui	17
2.2.2. Užsienio valstybių įtaka darbo ginčų institutui	20
3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ PRAKTIKOS HARMONIZAVIMAS.....	23
3.1. Terminų kreiptis į darbo ginčų komisiją ir jų atnaujinimo nevienodas vertinimas	23
3.2. Darbo ginčo užbaigimas taikos sutartimi.....	31
3.3. Darbo ginčų komisijos kompetencijos problematika.....	35
3.4. Kitos darbo ginčų komisijos veiklos problemos.....	42
3.5. Darbo ginčų komisijos sprendimų apskundimas ir vykdymas	45
3.6. Kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje	48
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	57
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	64
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	65
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	66

ĮVADAS

Aktualumas. Nuo 2013 m. sausio 01 d. buvo reformuota individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka¹, įkuriant nepriklausomą, socialinės partnerystės pagrindu veikiančią, darbo ginčus nagrinėjančią ikiteisminę instituciją – darbo ginčų komisiją, steigiamą prie teritorinių Valstybinės darbo inspekcijos skyrių. Po šios reformos individualių darbo ginčų nagrinėjimas tapo prieinamas kiekvienam darbuotojui ar darbdaviui, kadangi komisijos nariai turi būti nešališki, procesas yra nemokamas, todėl ginčai išsprendžiami greičiau, ekonomiškiau bei efektyviau. Jau per pirmuosius darbo ginčų komisijos darbo metus buvo išnagrinėti 4688 prašymai, daugiausia dėl nesumokėto darbo užmokesčio ir kitų susijusių su darbo santykiais išmokų išieškojimo. Pastebima tendencija, kad darbo kodeksas bei darbo ginčų institutas sulaukia vis daugiau diskusijų dėl teorinių bei praktinių problemų tiek ikiteisminėje, tiek teisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijose, ieškoma būdų, kaip institutą patobulinti, suvienodinti praktiką. 2015m. birželio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimui (toliau – Seimas) pateiktas svarstyti naujojo darbo kodekso projektas², kuriame nebelieka atskirų kodekso skyrių kolektyviniams ir individualiems darbo ginčams, darbo ginčų institutas įgauna naują, vientisą sistemą. Siūloma išplėsti darbo ginčų komisijos kompetenciją – ikiteisimine tvarka nagrinėjamos bylos dėl neteisėto atleidimo iš darbo, darbo ginčų komisija įgauna teisę sprendimu išieškoti ne tik turtinę, bet ir neturtinę žalą, priteisti baudas. Dėl šių idėjų iškyla poreikis analizuoti ne tik atskirų darbo ginčų instituto reformų reikšmę, tačiau darbo ginčų institutą kaip sistemingą, besivystantį reiškinių, kurio pokyčius ir reformas įtakoja ikiteisminė ir teisminė darbo ginčų nagrinėjimo praktika bei jos neatitikimai. Taigi svarbu, kad apibendrinus beveik tris metus veikiančių darbo ginčų komisijų praktiką ir kasdienes procesines veiklos problemas, artėjančia darbo kodekso ir darbo ginčų instituto reforma būtų ištaisytos visos reglamentavimo klaidos, o darbo ginčus nagrinėjančių institucijų veikla ir jų kompetencija aiškiai apibrėžta. Atkreiptinas dėmesys, kad po 2003 m. LR Darbo kodekso įsigaliojimo praėjo beveik dešimt metų, kol nuspręsta reformuoti darbo ginčų institutą (2013 m. sausio 01 d.), o įvertinus teigiamą individualių darbo ginčų ikiteisminio nagrinėjimo praktiką bei padidėjus darbo ginčų skaičiui – kita reforma subrendo vos po dviejų metų (2015 m. naujojo DK projektas). Reformuojamas

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2012, Nr. 80-4138.

² LR Seimo teisės aktų paieška. 2015 m. birželio 12 d. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, Nr. XIIP-3234, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-10-01] <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=33&searchModelUUID=25f4bb81-23de-4646-9cb3-f98253e54c93>>

darbo ginčų institutas parodo vis didesnę visuomenės bei mokslininkų susidomėjimą tobulinant darbo kodeksą bei patį darbo ginčų institutą, augantį socialinių partnerių vaidmenį.

Kadangi darbo ginčų institutas platus ir visų jo probleminių sričių aptarti ir išanalizuoti magistro baigiamajame darbe neįmanoma, analizuojama individualių darbo ginčų reforma ir problematika, tik trumpai aptariant kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimą, kiek tai susiję su naujajame darbo kodekso projekte suteikiama kompetencija darbo ginčų komisijoms nagrinėti kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės.

Problema. Magistro baigiamajame darbe analizuojamos individualių darbo ginčų instituto problemos:

- Kokios darbo ginčų instituto praktikos neatitikties problemos lemia tolimesnes darbo ginčų instituto reformas?
- Ar darbo ginčų komisijos kompetencijos ribos pakankamos siekiant efektyvaus darbo ginčų sprendimo?

Naujumas ir problemos ištyrimo lygis. Darbo ginčų instituto raida iki 2013 m. sausio 1 d. reformos plačiai aptarta autorių. Monografijoje „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“³ doc. dr. Daiva Petrylaitė aptaria individualių bei kolektyvinių darbo ginčų raidą nuo tarpukario Lietuvos iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo, prof. Dr. Gintautas Bužinskas straipsnyje „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys“⁴ aptaria 2000 m. birželio 20 d. darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, o monografijoje „Darbo ginčai: teorija ir praktika“⁵ analizuojamas darbo ginčų institutas po 2003 m. sausio 01 d. LR darbo kodekso įsigaliojimo. Taip pat apie darbo ginčų institutą tam tikrais aspektais pasisakė T. Davulis⁶, G. Dambrauskienė⁷, R. Krasauskas⁸ ir kt. autoriai. Po 2013 m. sausio 1 d. reformos apie individualių darbo ginčų instituto ypatumus ir problemas rašė prof. dr. G. Bužinskas⁹, dr. J.

³ Mačernytė-Panomariovienė, I. *Tarptautinės darbo organizacijos įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.

⁴ Bužinskas, G. *Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys*. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17).

⁵ Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika: monografija*. Valstybės įmonė Registrų centras, 2010.

⁶ Davulis, T. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008.; *Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje*: Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.

⁷ Dambrauskienė, G. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio Universitetas, 2008. Autorių kolektyvas.

⁸ Krasauskas, R. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2013.

⁹ Bužinskas, G.: *Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai // Jurisprudencija*. 2013, Nr. 20(3); *Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai // Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1).

Usonis kartu su bendraautore A. Filimonenkova¹⁰, doc. Dr. D. Petrylaitė¹¹, ir kt. autoriai. Taigi siekiant, kad tyrimas būtų aktualus ir naujas, šiame darbe bus analizuojama darbo ginčų komisijų veikla nuo 2013 m. sausio 1 d., remiantis naujausia ir aktualiausia darbo ginčų komisijų ir teismų praktika. Atsižvelgiant į ankščiau minėtų autorių jau nagrinėtas sritis, magistro baigiamajame darbe stengiamasi iškelti naujas, dar neištirtas problemas ir jas išanalizuoti, taip pat parodyti, kaip minimos problemos sprendžiamos LR Seimui svarstyti pateiktame naujojo darbo kodekso projekte.

Darbo reikšmė. Magistro baigiamajame darbe analizuojamos aktualios individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemos, siūloma kaip suvienodinti darbo ginčų komisijų bei teismų praktiką, kokiais aspektais išplėsti ar susiaurinti DGK kompetenciją bei diskrecijos sritis, tam, kad darbo ginčų nagrinėjimo procesas taptų kuo efektyvesnis, ekonomiškesnis ir greitesnis. LR Seimui pateiktas svarstyti naujojo darbo kodekso projektas, todėl pateikiamos išvados ir pasiūlymai galėtų padėti teisės aktų leidėjams tobulinant darbo kodekso projekto IV skyrių „Darbo ginčai“, kurio antrajame skirsnyje reglamentuojama darbo ginčų komisijų veikla.

Tyrimo tikslas - atskleisti ikiteisminės ir teisminės darbo ginčus nagrinėjančių institucijų praktikos neatitikimus bei jų įtaką darbo ginčų instituto reformai.

Uždaviniai. Siekiant pasiekti aukščiau minimą tikslą išsikeliama šie uždaviniai:

1. Pateikti darbo ginčų sąvoką bei klasifikaciją;
2. Trumpai aptarti individualių darbo ginčų instituto raidos etapus;
3. Išanalizuoti 2013 m. darbo ginčų instituto reformos priežastis bei ją įtakojusius veiksnius;
4. Išanalizuoti darbo ginčų komisijų kompetencijos, procedūrinius ir kitus aktualius teisinius veiklos aspektus remiantis ikiteisimine ir teismine praktika;

Metodai. Išsikeltiems uždaviniams įgyvendinti darbe naudojami tiek kokybiniai tiek kiekybiniai tyrimo metodai. Lingvistinio metodo pagalba bandoma atskleisti darbo ginčų sąvoką ir jos reikšmę. Vadovaujantis istoriniu metodu nagrinėjama darbo ginčų instituto raida ir vystymasis, aptariamos reformos ir jų rezultatai. Derinant sisteminių, loginį ir analitinį metodus analizuojamos Lietuvos ir tarptautinių teisės aktų nuostatos, taip pat užsienio valstybių darbo ginčų nagrinėjimo institutai, jų įtaka reglamentavimo pakeitimams. Loginės analizės metodas naudojamas analizuojant darbo ginčus nagrinėjančių institucijų praktiką, siejant ją su darbo

¹⁰ Usonis, J., Filimonenkova, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*. 2013, 20(4).

¹¹ Petrylaitė, D.: Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, Nr. 8 (110); Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai. *Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1).

ginčų instituto reglamentavimu. Statistinis metodas naudojamas nagrinėjant darbo ginčų, išnagrinėtų darbo ginčų komisijose bei teismuose, skaičių, siekiant susieti išnagrinėtų bylų statistiką su darbo bylų ypatumais ir problematika; ir kiti tyrimo metodai. Derinant apžvalgos aprašymo ir analizės metodus yra apžvelgiama ir analizuojama darbo temą atspindinti mokslinė literatūra. Taip pat naudojami ir kiti tyrimo metodai.

Struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados ir pasiūlymai. Pirmoje darbo dalyje aptariama darbo ginčo samprata, darbo ginčų instituto sąvoka bei klasifikavimas. Antroje dalyje aptariama darbo ginčų instituto raida ir formavimosi etapai iki šių dienų, taip pat poreikio reformuoti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką (iki 2013 m.) priežastys, analizuojama tarptautinių standartų bei užsienio valstybių įtaka pasirinktam individualių darbo ginčų nagrinėjimo modeliui. Trečiojoje darbo dalyje analizuojami ikiteisminės ir teisminės individualių darbo ginčų praktikos neatitikimai, individualių darbo ginčų reglamentavimo spragos, jų įtaka darbo ginčų komisijų veiklai ir tinkamai šalių teisių gynybai. Darbas baigiamas išvadomis bei pasiūlymais tolimesniam individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistemos tobulinimui.

Ginamieji teiginiai. Darbo ginčų komisija neturi tapti kvazi-teismu, kadangi pagrindinis darbo ginčų komisijų tikslas yra mažiau formalizuotas, ekonomiškesnis, efektyvesnis ir greitesnis ginčų nagrinėjimas, bei bylų užbaigimas šalių taika.

1. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR KLASIFIKAVIMAS

Darbo ginčai – tai darbo santykių subjektų konfliktas, kai vienas subjektas iškelia tam tikrus reikalavimus, o kitas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta, taigi formaliai darbo ginčus galima apibrėžti kaip konfliktus, kurių objektas pačia bendriausia prasme yra darbo teisės dalykas¹². Tačiau tiek sociologine, tiek teisine prasme darbo ginčas ir darbo konfliktas nėra tapatūs reiškiniai. Darbo ginčai yra vienas iš darbo santykių bruožų, o darbo procesui būdingi konfliktai – tiek individualūs, tiek kolektyviniai¹³. Nagrinėjant šių sąvokų prigimtį bei atribojimą daroma išvada, kad darbo konfliktai yra labiau sociologinė sąvoka, kuriai įgavus tam tikrus teisinius požymius, pvz. kai viena iš konflikto šalių kreipiasi į atitinkamus konfliktus įstatymų nustatyta tvarka sprendžiančią instituciją, galima kalbėti apie iš teisės normų reguliuojamų santykių kylančius nesutarimus – ginčus. Todėl būtent darbo ginčo kategorija teisės moksle ir praktikoje turėtų būti vartojama atitinkamam socialiniam reiškiniui sistemiskai ir apibendrintai įvardyti.¹⁴

Pabrėžtina, kad darbo teisės literatūroje nėra bendros nuomonės dėl darbo ginčų sąvokos. Autoriai išskiria įvairių darbo ginčų sąvokų, tokių kaip: „darbo ginčai – tai darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami pasitelkus tam įgaliotus organus“¹⁵, „darbo ginčai – tai nesutarimai, kylantys tarp administracijos ir darbuotojų dėl galiojančių norminių aktų taikymo arba jaunų darbo sąlygų nustatymo“¹⁶ ar „darbo ginčai – tai stabilaus pobūdžio nesutarimai, kuriuos turi išspręsti specialios jurisdikcijos organai įstatymo nustatyta tvarka“¹⁷. Tarptautinės darbo organizacijos kolektyvinėje sutartyje tarp Tarptautinio darbo biuro ir Tarptautinės darbo organizacijos darbuotojų profesinės sąjungos nurodoma, jog „darbo ginčas – tai nesutarimas bet kokių klausimų, kylančių iš darbuotojų darbo sąlygų ar įdarbinimo“¹⁸. TDO praktikoje darbo ginčas apibūdinamas kaip „bet koks nepasitenkinimas, kylantis darbo vietoje dėl nesąžiningų

¹² Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 51.

¹³ Dambrauskienė, G. *supra* note 7, p. 351.

¹⁴ Bužinskas, G. *supra* note 5, p. 27.

¹⁵ Petrylaitė, D. *op. cit.*, p. 52.

¹⁶ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. p. 171.

¹⁷ Tarnybinė darbo teisė: Vadovėlis. Vilnius: Mintis. 1976. p. 227.

¹⁸ Collective agreement on a procedure for the resolution of grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-10-15] <<http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm>>, p. 2.4.

darbo sąlygų¹⁹, tad daroma išvada, jog tarptautinė teisė darbo ginčus supranta kaip nepasitenkinimą dėl nesąžiningumo, kuris kyla iš darbuotojų darbo sąlygų ar įdarbinimo²⁰.

Darbo ginčų atsiradimą lemia teisės pažeidimai. Tai tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalių netinkamai vykdo arba išvis nevykdo pareigų kitai darbo sutarties šaliai. Tačiau pats savaime darbo teisės pažeidimas nereiškia tarp šalių kilusio darbo ginčo. Tai gali būti nesutarimas tarp darbo santykių šalių, nuomonių, pozicijų išsiskyrimas ar netgi nesusipratimas. Darbo ginču minėtas santykis tampa tik tuomet, kai yra perduodamas atitinkamoms darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms spręsti.²¹ Doc. dr. Daiva Petrylaitė išskiria keturias pagrindines kiekvieno darbo ginčo raidos stadijas:

- a. „padaromas realus ar tariamas darbo teisės pažeidimas;
- b. išsiskiria darbo santykio šalių nuomonė ir požiūris į padarytą darbo teisės pažeidimą;
- c. pačių darbo santykių šalių bandymas kilusį nesutarimą sureguliuoti tarpusavio derybomis.
- d. darbo santykių šalių ar vienos šalies kreipimasis į įgaliotą organą su prašymu išspręsti kilusį nesutarimą – darbo ginčo pradžia.“²²

Būtina pabrėžti, kad padaromas darbo teisės pažeidimas ne visą laiką yra realus, t.y. kai viena iš darbo santykio šalių galvoja, kad jos teisės yra pažeistos, tačiau taip nėra, pvz. netinkamai interpretuojant darbo įstatymus, nesutinkant su darbdavio priimtais teisėtais sprendimais bei kitais atvejais. Taip pat ginčo šalys ne visada bando kilusį nesutarimą sureguliuoti tarpusavio derybomis. Prof. dr. G. Bužinskas nurodo, kad derybos nevyksta dėl daugelio ginčų, dažnai derėtis netgi nėra tikslinga, ir kaip pavyzdį nurodo atvejį, kuomet darbdavys paskelbia įsakymą atleisti darbuotoją iš darbo dėl darbo drausmės pažeidimo, jei darbuotojui per pastaruosius 12 mėn. ne kartą buvo taikytos drausminės nuobaudos. Tokiu atveju darbdavys aiškinasi darbo drausmės pažeidimo aplinkybes, o ne derasi su darbuotoju dėl kilusio ginčo.²³ Be kita ko pastebima, kad santykiai tarp ginčo šalių, atsiradus darbo teisės pažeidimui (galimai tariamam), tampa įtempti, konfliktiški, šalys vadovaujasi ne loginiu mąstymu, o

¹⁹ Labour dispute systems: guidelines for improved performance. International Training Centre of the International Labour Organization, 2013.

²⁰ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje // Teisė, Nr. 2013 88, p. 96.

²¹ Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 52.

²² Petrylaitė, D. *Ibid.*

²³ Bužinskas, G. *supra* note 5, p. 34.

emocijomis ir principais, dėl šių priežasčių net nesileidžia į bet koki dialogą ar derybas. Tačiau šiuos, psichologinius ir socialinius darbo ginčų aspektus analizuoti yra ne šio darbo objektas.

Aiškinant darbo ginčo sąvoką bei siekiant ją atriboti nuo kitų ginčų bei konfliktų, svarbu išskirti darbo ginčų požymius. D. Petrylaitė išskiria šiuos pagrindinius darbo ginčų požymius:

- 1) nesutarimas tarp darbo santykių šalių;
- 2) nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindą, t. y. atsiradimas iš darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių ir darbo sutarčių netinkamo vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo tiek norminiuose teisės aktuose, tiek sutartiniais įsipareigojimais;
- 3) kilusio ginčo nagrinėjimą pasitelkiant teisinius mechanizmus (teisminis, ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas, taikinimo metodai)²⁴.

Atsižvelgdamas į aukščiau nurodytus darbo ginčų požymius darbo ginčų sąvoką apibrėžia prof. dr. G. Bužinskas: „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“²⁵. Ši darbo ginčų sąvoka autorės nuomone yra tiksliausia, kadangi atitinka darbo ginčų kriterijus bei atspindi daug platesnę ir sudėtingesnę darbo santykių, susiklostančių tarp visų darbo teisės reguliuojamų santykių subjektų, schemą.

Apibendrinant pateiktus aspektus galima teigti, kad ne visi konfliktai tarp darbo santykių šalių yra darbo ginčai. Darbo konfliktas turi atitikti tam tikrus teisinius požymius, tokius kaip vienos iš santykio šalių kreipimasis į darbo ginčus įstatymų nustatyta tvarka nagrinėjančią instituciją, tam, kad jį būtų galima laikyti darbo ginču.

Akivaizdu, kad darbo ginčų sąvoka vertinama ir apibrėžiama labai įvairiai, todėl nenuostabu, kad tiek darbo teisės doktrinoje, tiek tarptautinėje ir užsienio valstybių darbo teisėje nepateikiama ir bendros darbo ginčų klasifikacijos. Sisteminant darbo ginčų sąvoką bei pačius darbo ginčus, galima remtis įvairiais kriterijais. Prof. dr. G. Bužinskas išskiria ne vieną darbo ginčų klasifikavimo pagrindą. Savo monografijoje darbo ginčus skirsto pagal teisinių santykių rūšis į materialinio teisinio pobūdžio ginčus bei nematerialiuosius teisinius ginčus, kurie dar skirstomi į organizacinius, procedūrinius ir procesinius; pagal subjektus į ginčus, kurio viena

²⁴ Petrylaitė, Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 52.

²⁵ Bužinskas, G. *supra* note 5, p. 35.

šalis yra darbuotojas ir ginčus tarp kitų darbo teisės subjektų; materialiuosius teisinio pobūdžio ginčus, kurių viena šalis yra darbuotojas, dar skirsto į susijusius su įstatymų, darbo sąlygų arba jo apmokėjimo sąlygų nustatymu bei pakeitimu ir susijusius su įstatymų, kolektyvinių ir darbo sutarčių bei nustatytų darbo sąlygų taikymu; bei kitais pagrindais²⁶. Vis dėlto, darbo teisės teorijoje skiriamos trys pagrindinės darbo ginčų klasifikavimo pagrindų grupės, t. y. pagal darbo ginčų subjektus, darbo ginčo pobūdį (turinį) ir darbo teisinio pažeidimo rūšį²⁷. Pagal klasikinę sisteminimo formulę, pateiktą S.B. Webb'o, iš darbo ginčų galima išskirti ginčus, susijusius su naujų normų nustatymu, arba ginčus, susijusius su jau galiojančių normų aiškinimu ir taikymu. Pirmuoju atveju, darbuotojai dalyvauja kaip visetas, o antruoju – kaip individualūs darbuotojai. Ši koncepcija ir buvo pagrindas darbo ginčus skirstyti į *individualius* ir *kolektyvinius*²⁸.

Lietuvos bei tarptautiniai darbo teisės standartai formuojami pagal subjekto ir objekto kriterijus, kuriais remiantis „skiriamos trys pagrindinės darbo ginčų rūšys:

- 1) individualūs darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai);
- 2) kolektyviniai darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai);
- 3) kolektyviniai darbo ginčai (interesų (ekonominiai) darbo ginčai)²⁹.

Taigi, remiantis subjekto kriterijumi darbo ginčai gali būti skirstomi į individualius ir kolektyvinius, o remiantis objekto kriterijumi - į teisės ir interesų. Interesų darbo ginčai kyla, kuomet skiriasi darbo santykių šalių interesai nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Tuo tarpu teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Anot doc. dr. D. Petrylaitės, „individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti tiek teisiniai, tiek interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas“³⁰.

Lietuvoje darbo ginčų skirstymas pasižymi dualizmu, kadangi darbo ginčai skirstomi remiantis subjektyviuoju kriterijumi į kolektyvinius bei individualius darbo ginčus, neišskiriant jų objekto. Tai atsispindi ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kurio X skyrius reglamentuoja kolektyvinius darbo ginčus, o XIX skyrius – individualių darbo ginčų nagrinėjimą. Tačiau 2015

²⁶ Bužinskas, G. *supra* note 5, p. 36.

²⁷ Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 52.

²⁸ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., D *supra* note 20, p. 96.

²⁹ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 58.

³⁰ Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 53.

m. birželio 12 d. LR Seimui pateiktas svarstyti naujojo darbo kodekso projektas, kuriame nebelieka atskirų kodekso skyrių kolektyviniams ir individualiems darbo ginčams, darbo ginčų institutas įgauna naują, vientisą sistemą. Darbo kodekso projekto VI skyriuje „Darbo ginčai“ įtvirtinamas tarptautiniuose standartuose formuojamas skirstymas remiantis kartu objekto ir subjekto kriterijais į darbo ginčus dėl teisės (individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės) bei kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų³¹. Vis dėlto, išlieka neaiškus klausimas dėl individualių darbo ginčų dėl intereso, kurių reglamentavimo problemą iškėlė D. Petrylaitė. Ji nurodo, kad dėl intereso kilusių individualių ginčų, pvz. dėl darbuotojo prašymo pakeisti darbo sutarties sąlygas, pakelti darbo užmokestį ir pan., Lietuvos darbo teisė šiai dienai visiškai nereglamentuoja, todėl nėra sukurta ir jokios tokio pobūdžio individualių darbo ginčų sprendimo procedūros³².

³¹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *Supra* note 2.

³² Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 54.

2. DARBO GINČŲ INSTITUTO FORMAVIMOSI YPATUMAI

Prieš analizuojant individualių darbo ginčų ikiteisminės ir teisminės praktikos neatitikimus būtina bent trumpai aptarti kaip vystėsi darbo ginčų reglamentavimas, išskirti etapus, kaip keitėsi darbo ginčus nagrinėjantys organai bei jų kompetencijos. Svarbu pažymėti dėl kokių priežasčių teisėkūros subjektai nusprendė keisti iki 2013 m. sausio 01 d. galiojusią individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, kodėl tik praėjus beveik dešimčiai metų nuo DK įsigaliojimo prireikė tokių reformų, taip pat, kodėl buvo pasirinktas būtent šiandien galiojantis individualių darbo ginčų sprendimo modelis.

2.1. Pagrindiniai darbo ginčų instituto raidos etapai

Ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Lietuvoje įsigaliojo dar 1940 metais, kuomet Lietuvoje pradėtos taikyti 1928 m. Rusijos Federacinės Respublikos Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės, patvirtintos Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo (toliau – Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumas). Pirminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija pagal šias taisykles buvo vertinimo – konfliktų komisija, o kai kuriais atvejais – liaudies teismai³³. Anot G. Bužinsko, tokios komisijos buvo šiuolaikinių darbo ginčų komisijų pakaitalas³⁴. Tačiau dauguma autorių Lietuvos darbo ginčų instituto pradžią sieja su „1958 m. Aukščiausios Tarybos Prezidiumo įsaku patvirtintais Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatais³⁵, pagal kuriuos darbo ginčus pradėjo nagrinėti darbo ginčų komisija, įmonių, įstaigų ir organizacijų profesinių sąjungų komitetai bei rajonų (miestų) liaudies teismai“³⁶. Konfliktų komisijos buvo pakeistos į darbo ginčų komisijas, o darbo ginčų definicija aiškiai atribota nuo darbo konfliktų. Remiantis šiais nuostatais, darbo ginčų komisija buvo pirminis organas darbo ginčams, kylantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose tarp darbininkų ir tarnautojų, o kaip apeliacinė institucija komisijų sprendimams buvo profsąjungų komitetai. Abi šios ikiteisminės stadijos buvo privalomos, išskyrus kelias išimtis. Pažymėtina, kad į darbo ginčų komisiją galėjo

³³ Pašerstnikas, A. E., Darbo ginčų nagrinėjimas. Vilnius: 1953, p. 40.

³⁴ Bužinskas, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 290.*

³⁵ Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai. Vilnius: Mintis, 1975.

³⁶ Vulis, A., Jankauskienė, V. Darbo ginčai. Vilnius, 1958.

kreiptis tik darbuotojas. Deja, tokia sistema neatspindėjo nei darbuotojų, nei darbdavių lūkesčių, nes neužtikrino greito ir efektyvaus darbo ginčų nagrinėjimo³⁷.

1974 m. gegužės 20 d. Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumas įsaku patvirtino naują Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakciją. Darbo ginčai tuo metu Lietuvoje buvo nagrinėjami pagal Darbo įstatymų kodekso³⁸ XV skirsnį ir 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus³⁹. Nors pastebima, kad dauguma nuostatų išliko nepakeistos, o tiesiog buvo perkeltos į 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo nuostatus.

1990 m. atkūrus Lietuvos nepriklausomybę Lietuva atnaujino narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje, nacionaliniai darbo teisės aktai pradėti derinti su TDO teisės aktais, numatytos reformos kryptys, suformuluoti principai bei išskirti tam tikri prioritetai⁴⁰. Taip pat buvo pradėtos derybos su Europos Bendrijomis, o 2004 m. gegužės 1 d. Lietuva kartu su kitomis devyniomis valstybėmis tapo ES nare. Šios priežastys lėmė poreikį iš esmės tobulinti visą teisinę sistemą, teisės aktus derinant su visuotinai pripažintais europiniais darbo teisės standartais, kadangi galiojantys tarybiniai teisės aktai nebeatitiko nei demokratinės valstybės principų, nei realių visuomenės poreikių.

Vis dėlto Lietuva, palyginus su kitomis Baltijos šalimis, mažiausiai reformavo senąją, tarybinę dvipakopę ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką bei ilgiausiai ja naudojosi. Iki 2000 m. Lietuva ir toliau vadovavosi 1972 m. birželio 1 d. priimtu Darbo įstatymų kodekso XV skirsniu „Darbo ginčai“ bei 1974 m. gegužės 20 d. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakcija. Tuo tarpu kitos Baltijos šalys jau senai buvo atsisakę profesinės sąjungos komiteto, kaip individualius darbo ginčus nagrinėjančio organo⁴¹.

2000 m. birželio 20 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (toliau – Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas)⁴². Šiuo įstatymu buvo pakeistas individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų skaičius, t.y. buvo įtvirtinta nuostata, jog darbo ginčus nagrinėjančios institucijos yra darbo ginčų komisija ir teismas. Įstatymų leidėjas atsisakė dvipakopės ikiteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos (nebeliko profesinės sąjungos komiteto) ir nustatė bendrą, dvinarę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką – darbo ginčų komisijoje ir teisme. Anot G. Bužinsko, darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas užbaigė

³⁷ Bužinskas, G.: Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai, *supra* note 9, p. 1165.

³⁸ Darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*. 1972, Nr. 18-137.

³⁹ Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai, *supra* note 35.

⁴⁰ Bužinskas, G.: *op. cit.*, p. 1164.

⁴¹ Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius: *Justitia*, 1999, p. 190.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (nebegalioja). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 56-1640.

teisinių spragų „lopymo“ etapą, prasidėjusį 1997 m. Vis dėlto autorius pabrėžia, kad įstatymas nesužadino jam skirto vaidmens, nes įstatymo projektas buvo rengiamas ilgai ir ne kartą keičiamas bei tobulinamas. Taip pat pabrėžtina, kad minimo įstatymo projektas nepasiekė šalies akademinės visuomenės, kuri tuo pačiu metu aktyviai rengė Darbo kodekso projektą. Buvo tikėtasi, jog Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas bus rengiamas kartu bendradarbiaujant su Darbo kodekso rengėjais, tačiau tai neįvyko. Galbūt dėl šių priežasčių Darbo ginčų įstatyme buvo nemažai spragų, netikslumų bei vidinių prieštaravimų, o tai be abejojimo apsunkino šio teisės akto taikymą⁴³.

2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d. Darbo ginčai buvo nagrinėjami dvipakope sistema – prieš kreipiantis į teismą individualūs darbo ginčai turėjo būti nagrinėjami darbdavio sudaromoje darbo ginčų komisijoje, susidedančioje iš tokio pat skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Tiesiogiai teismuose nagrinėjami darbo ginčai buvo tokiu atveju, kuomet komisijoje šalys nepasiekė bendro konsensuso, kai komisija apskritai nebuvo sudaryta arba darbo ginčas komisijoje nebuvo išspręstas per įstatymo nustatytus terminus, taip pat ginčai, kilę dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo, tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo buvo nutrūkę ir kitais įstatymų nustatytais atvejais⁴⁴. Pabrėžtina, kad DK XIX skyrius („Darbo ginčai“) reglamentuoja darbo ginčus, kilusius tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis. Taigi turima omenyje būtent individualių darbo ginčų nagrinėjimą. Šis neatitikimas buvo ištaisytas 2004 m. darbo kodekso pakeitimais, kuomet XIX skyriaus pavadinimas buvo pakeistas į „Individualus darbo ginčas“. Vis dėlto ne visi trūkumai buvo pašalinti. DK 295 straipsnyje, reglamentavusiame, kurios individualių darbo ginčų kategorijos gali būti nagrinėjamos tiesiogiai teismuose, išliko nepagrįstai numatytos kategorijos, priskiriamos kolektyviniams darbo ginčams (DK 295 str. 2 d. 3 ir 4 p.). Šių nuostatų dėl ginčų, kilusių tarp profesinių sąjungų ir darbdavio, įtvirtinimas vertintinas chaotiškai, kadangi skyrius skirtas individualiems darbo ginčams, o kolektyviniai darbo ginčai

⁴³ Bužinskas, G. *supra* note 4, p. 6.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569, 295 straipsnis (nebegalioja).

reglamentuojami DK X skyriuje („Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“)⁴⁵. Pastebima, kad tuometinis reglamentavimas reikalavo reformos. Darbo teisės mokslo doktrinoje iš esmės nebuvo darbo ginčų gynybos modelio koncepcijos, o tuo metu galiojanti tvarka nebuvo pakankamai gera, taigi skatino ieškoti jos tobulinimo rezervų, kelių ir galimybių⁴⁶.

Svarbiausiu etapu būtų galima laikyti 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusią DK XIX skyriaus reformą. Nuo 2013 m. individualūs darbo ginčai sprendžiami ne įmonės, įstaigos, organizacijos viduje, o specializuotose kvaziteisminėse institucijose – darbo ginčų komisijose, sudaromose prie Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių. Darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteisminė institucija, sudaroma iš trijų narių - darbo ginčų komisijos pirmininko, kurį paskiria Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, bei darbuotojų ir darbdavių atstovų, deleguotų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų – taip užtikrinant socialinės partnerystės, nešališkumo principus nagrinėjant darbo ginčus. Siekiant šalių lygiateisiškumo principo įtvirtinimo, į darbo ginčų komisiją dėl pažeistų teisių gynimo numatyta teisė kreiptis tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Vis dėlto ir šis reglamentavimas neapsiėjo be tam tikrų trūkumų, todėl darbo ginčų institutas reikalauja tolimesnių reformų.

2.2. Individualių darbo ginčų instituto reformos priežastys

Šiame darbe svarbu aptarti 2013 m. įvykusią individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos reformą bei jos priežastis ir prielaidas. Kaip matome iš darbo ginčų instituto reformų analizės nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo iki dabar, teisės aktai daugiausia buvo priimti skubotai ir nekompleksiškai. Priimti įstatymai prieštaravo vieni kitiems, juose buvo gausybė neatitikimų, kas apsunkino darbo ginčų nagrinėjimą bei sukėlė teisės aiškinimo ir taikymo problemų. Dauguma autorių kritikavo laikotarpiu nuo 2002 m. iki 2012 m. galiojusią, gamybiniu principu sudaromą darbo ginčų komisiją, pvz. J. Usonis nurodo, kad „Individualūs darbo ginčai darbdavio sudaromose komisijose ne visuomet būdavo nagrinėjami objektyviai arba išvis nebūdavo nagrinėjami, taip ignoruojant įstatymų leidėjo imperatyvų reikalavimą spręsti kylančius nesutarimus tarpusavyje“⁴⁷. Dėl šios priežasties, „didžioji dalis darbo ginčų buvo nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, kurie buvo perkrauti darbo bylomis, dėl ko

⁴⁵ Bužinskas, G.: Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai, *supra* note 9, p. 1166.

⁴⁶ Bužinskas, G., *supra* note 5, p. 15.

⁴⁷ Usonis, J., Filimonenkova, A. *supra* note 10. p. 1392.

procesas būdavo ilgas, sudėtingas ir brangus⁴⁸. Remiantis Nacionalinės teismų administracijos pateiktais statistiniais duomenimis, 2011 m. teismuose 1816 darbo bylų buvo nagrinėjamos iki 6 mėnesių, 438 bylos - nuo 6 iki 12 mėnesių, 193 bylos buvo nagrinėjamos ilgiau nei 12 mėnesių. 2012 m. 2107 darbo bylų teismuose buvo nagrinėjamos iki 6 mėnesių, 261 bylos nuo 6 iki 12 mėnesių, 94 bylos buvo nagrinėjamos ilgiau nei 12 mėnesių⁴⁹. Pabrėžiama, kad nėra jokios statistikos, kuri atskleistų kiek ir kokių darbo ginčų buvo išnagrinėta darbdavio sudaromose darbo ginčų komisijose, kokie sprendimai buvo priimti, ir ar jie buvo apskūsti teismui, kadangi kontrolė nebuvo vykdoma. T. y. nors ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija buvo privaloma, tačiau nebuvo sukurtos garantijos darbuotojams, kurios užtikrintų ginčo nagrinėjimą šioje stadijoje, pvz. nenumatytos sankcijos šaliai, vengiančiai darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje.

Pabrėžtina, kad darbo ginčų komisija turėjo būti sudaroma abiem šalims – darbuotojui ir darbdaviui – deleguojant po vienodą skaičių savo atstovų, taigi visi komisijos nariai faktiškai būdavo tos pačios įmonės darbuotojai ir administracijos atstovai. Kyla klausimas, kaip darbdaviui pavaldūs darbuotojai galėjo nešališkai spręsti įmonėje kilusius ginčus ir patys neįsivelti į tolimesnius konfliktus su darbdaviu. Be to, darbuotojai, t. y. darbo ginčų komisijos nariai, galėjo patirti psichologinį spaudimą priimti tam tikrus sprendimus, ypač atsižvelgiant į galiojusį reglamentavimą – juk darbdavys DGK sprendimo skūsti teisme negalėjo (iki 2013 m. sausio 01 d. galiojusio darbo kodekso redakcijos 293 straipsnio 2 dalis nurodė, kad darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali). Kadangi darbdaviai dažnai piktnaudžiaudavo neveiksmingu darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimu, o teismuose nagrinėti ginčus neekonomiška, darbuotojai, kurių ginčai nebuvo išspręsti darbo ginčų komisijose, kreipdavosi į Valstybinės darbo inspekcijos teritorinius skyrius su skundais dėl nesumokėto darbo užmokesčio bei kitų pažeistų teisių gynimo. VDI inspektoriai, gindami pažeistas darbuotojų teises bei atlikę patikrinimą įmonėje, surašydavo oficialų raštą – reikalavimus, kuriais įpareigodavo darbdavį pašalinti nurodytus pažeidimus tam tikrais nustatytais terminais. Į nustatytų pažeidimų sąrašą dažnai įtraukiami ir tokie reikalavimai, kaip sumokėti buvusiam darbuotojui nesumokėtą darbo užmokestį už atitinkamų metų atitinkamą mėnesį, taip pat buvusiam darbuotojui sumokėti delspinigius už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą bei apskaičiuoti ir sumokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo atsiskaityti su darbuotoju ne dėl jo kaltės

⁴⁸ Usonis, J., Filimonenkova, A. *supra* note 10, p. 1392.

⁴⁹ Nacionalinė teismų administracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-12]. <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>> .

laiką⁵⁰. Tokie VDI reikalavimai turėtų būti laikomi neteisėtais ir priimtais veikiant *ultra vires*, t. y. viršijant teisės aktų suteiktus įgaliojimus. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo⁵¹ 6 straipsnyje nustatyta, kad pagrindinis šios institucijos uždavinys – vykdyti prevenciją pažeidimų, kurie gali atsirasti darbo teisinių santykių srityje, vykdyti prevenciją kontroliuojant, kaip laikomasi teisės aktų bei konsultuojant darbuotojus ir darbdavius. Taigi Valstybinei darbo inspekcijai pavesta kontroliuoti kaip laikomasi darbo teisinius santykius reguliuojančių normų bei vykdyti pažeidimų šioje srityje prevenciją, o Darbo kodekso 286 str. pagrindu kompetencija nagrinėti darbo ginčus suteikta darbo ginčus nagrinėjantiems organams – darbo ginčų komisijai ir teismui. VDI kompetencijos viršijimo faktą ne kartą konstatavo Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT), nurodydamas, kad „darbo ginčų nagrinėjimas, t. y. nustatymas faktinių aplinkybių, jų teisinis įvertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas neįeina į Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją. Teisė nagrinėti darbo ginčus pagal DK 286 straipsnį yra suteikta darbo ginčus nagrinėjantiems organams – darbo ginčų komisijai ir teismui“⁵². Taigi atrodytų aišku, kad tuometinis darbo ginčų instituto reglamentavimas buvo visiškai neveiksmingas, kadangi ginčai darbdavio sudaromose darbo ginčų komisijose būdavo nagrinėjami neobjektyviai, šališkai arba išvis nebuvo nagrinėjami, teisminis procesas dėl teismų užimtumo reikalavo didelių išlaidų ir laiko, o VDI teko ginčus spręsti viršijant savo kompetencijos ribas. Vis dėlto nesuprantama, kodėl toks reglamentavimas galiojo virš dešimties metų.

2.2.1. Tarptautinių organizacijų įtaka darbo ginčų institutui

Tarptautinių organizacijų įtaka individualių ginčų institutui yra pakankamai nedidelė, kadangi tarptautinės organizacijos, formuodamos tarptautinius standartus, palieka plačias galimybes valstybėms pačioms pasirinkti darbo ginčų sprendimo modelius⁵³. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendra nuostata, kad valstybės, šio pakto dalyvės, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę

⁵⁰ Individualių ginčų sprendimas: Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ribos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-11-14]. <<http://www.jurex.lt/individualiu-gincu-sprendimas-valstybines-darbo-inspekcijos-kompetencijos-ribos/>> .

⁵¹ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585, 6 straipsnis.

⁵² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A8-727/2003; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A10-717-05; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A8-909-06; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. vasario 12 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A6-145/2007.

⁵³ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., *supra* note 20, p. 98.

gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti⁵⁴. Komentuodamas šią nuostatą Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas nurodo, kad „kiekvienam asmeniui ar asmenų grupei, kurių teisė į darbą buvo pažeista, turi būti užtikrintos efektyvios teisminės ar kitokio pobūdžio priemonės, kad jų teisės būtų apsaugotos nacionaliniu lygiu”⁵⁵. Taigi matome, kad pažeistų teisių gynimo būdai nėra tiksliai nurodomi, šalims paliekama prerogatyva pačioms nuspręsti, koks gynybos būdas yra tinkamiausias. Tačiau valstybės privalo užtikrinti asmens, kurio teisės buvo pažeistos, teisę pasinaudoti nacionalinės teisės sukurtu apsaugos mechanizmu – efektyviu kilusio ginčo sprendimu⁵⁶.

Tuo tarpu Tarptautinė darbo organizacija yra priėmusi daug daugiau teisės aktų, reglamentuojančių individualius darbo ginčus. Nors TDO išleistos rekomendacijos ir konvencijos reglamentuoja labiau specifinius darbo santykius, t. y. medicinos darbuotojų, jūrininkų ir kt. darbo sąlygas, tačiau išreiškia ir principinį požiūrį į darbo ginčų, kylančių reglamentuojamoje srityje, sprendimą, priimdama specializuotą, individualiems darbo ginčams skirtą rekomendaciją dėl darbuotojų skundų nagrinėjimo⁵⁷. Nors jau iš pavadinimo galima spręsti, kad šis aktas yra tik rekomendacinės paskirties, tačiau jame įtvirtintas vienas iš svarbiausių darbo ginčų institutui standartų, kad „individualūs darbo ginčai turi būti išspręsti jų kilimo vietoje, t. y. įmonėje, kur dirba darbuotojas, o nepavykus rasti kompromiso, raginama sudaryti sąlygas ikiteisminiams tokių ginčų sprendimo būdams ir tik išnaudojus šią galimybę imtis kitų galimų ginčo sprendimo priemonių, tokių kaip antai teismas ar arbitražas”⁵⁸. Ši rekomendacija įtvirtina ir daugiau svarbių standartų, skirtų individualiems darbo ginčams spręsti:

„(i) kiekvienas darbuotojas, veikiantis individualiai ar su kitais darbuotojais, manantis, kad jo teisės pažeidžiamos, turi turėti teisę pateikti skundą nepatirdamas žalos, o toks skundas turi būti nagrinėjamas pagal tinkamą procedūrą, kurią gali nustatyti įstatymai arba kolektyvinės sutartys;

(ii) ginčų nagrinėjimo procedūros turi būti paprastos ir greitos, neapkrautos sudėtingais formalumais;

⁵⁴ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

⁵⁵ The right to work. General comment No. 18. Geneva: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2005. [Žiūrėta 2015-11-14]. <
<http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/%28Symbol%29/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument.>>

⁵⁶ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., *supra* note 20, p. 99.

⁵⁷ Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 130 dėl skundų nagrinėjimo. International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981. Geneva: International Labour Office, 1982.

⁵⁸ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., *op. cit.*, p. 99.

- (iii) darbuotojai turi turėti teisę dalyvauti sprendžiant ginčą tiesiogiai arba atstovaujami darbuotojų organizacijos atstovo ar kito asmens, kurią pasirinko darbuotojas;
- (iv) tiek darbuotojas, tiek jo atstovas turi turėti pakankamai laiko dalyvauti ginčo nagrinėjimo procedūroje ir naudotis apsauga nuo bet kokio galimo neigiamo poveikio dėl dalyvavimo ginčo nagrinėjimo procedūroje;
- (v) darbuotojai turi būti informuoti apie veiksmus, kurių imtasi nagrinėjant jų skundus;
- (vi) dėl neišspręstų ginčų įmonėje darbuotojai turi turėti galimybę galutinai išspręsti ginčą pasitelkiant savanorišką arbitražą, taikinimą arba kompetentingos valstybės institucijos sudarytą arbitražą, darbo teismus ar kitas teismo institucijas bei kitas ginčų sprendimo priemones, kurios yra leidžiamos nacionalinės teisės⁵⁹. Kita reikšminga darbo ginčams rekomendacija Nr. 133 dėl darbo inspekcijos (žemės ūkio srityje)⁶⁰ kurios 3 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog darbo inspektorių funkcijos neturėtų apimti taikinimo ar arbitro funkcijų kylantiems darbo ginčams spręsti. Taigi šioje rekomendacijoje nors ir netiesiogiai, tačiau formuojamos individualių darbo ginčų sprendimo ypatumų užuomazgos – tai, kad individualius darbo ginčus turi spręsti nepriklausomas organas⁶¹.

Nors Europos Taryba nėra priėmusi specialių teisinių standartų individualių darbo ginčų kontekste, tačiau 1996 m. Europos socialinėje chartijos⁶² 24 straipsnyje įtvirtintas principas, jog valstybės, ratifikavusios atitinkamą straipsnį, turi užtikrinti darbuotojų, manančių, kad jų darbo sutartis buvo nutrauktos be svarbių priežasčių, teisę kreiptis į atitinkamus ginčus sprendžiančią nešališką instituciją. D. Petrylaitė nurodo, kad „tokiu teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju būtų įgyvendinta veiksmingai. Europos Tarybos Europos socialinių teisių komitetas, išanalizavęs visų valstybių narių teisinį reglamentavimą pagal Europos socialinės chartijos 24 straipsnį, savo precedentų teisės rinkinyje pažymėjo, jog darbuotojas, kilus ginčui dėl to, kad darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę kreiptis į nešališką instituciją – į teismą arba tribunolą. Jeigu darbo sutartis

⁵⁹ Ghellab, Y. ILO standards and labour dispute prevention and settlement. In *Improving Judicial Mechanisms for Settling Labour Disputes in Bulgaria*. Budapest: International Labour Office, 2006.

⁶⁰ TDO rekomendacija Nr. 133 dėl darbo inspekcijos (žemės ūkio srityje). International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981. Geneva: International Labour Office, 1982.

⁶¹ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., *supra* note 20, p. 100.

⁶² Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, nr. 49-1704.

buvo nutraukta dėl ekonominių priežasčių, tai individualų darbo ginčą nagrinėjančiam organui turi būti suteikti įgaliojimai vertinti ir ekonomines aplinkybes, susijusias su ginču⁶³.

Darbuotojo teisę į atitinkamą teisminę gynybą neteisėto atleidimo iš darbo atveju numato ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, įtvirtinanti nuostatą, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju“⁶⁴.

Taigi matome, kad tarptautinės organizacijos diktuoja pagrindinius individualių darbo ginčų nagrinėjimo principus bei siekia sukurti kuo efektyvesnius ginčų nagrinėjimo standartus, tačiau teisės aktuose nedetalizuoja, kaip valstybės, ratifikavusios minimumus aktus, turėtų juos įgyvendinti. Valstybės narės yra skatinamos pačios sukurti individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmus, atsižvelgdamos į tarptautinių organizacijų rekomendacijas dėl nešališko, efektyvaus ir greito ginčų sprendimo.

2.2.2. Užsienio valstybių įtaka darbo ginčų institutui

Autoriai sutaria, kad užsienio valstybių įtaka naujam individualių darbo ginčų nagrinėjimo modeliui yra minimali, kadangi darbo ginčų komisijos, kaip ikiteisminės privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos „fenomenas“ yra žinomas tik posovietinės erdvės šalims⁶⁵. Kiek panaši institucija egzistuoja Airijoje, kur kilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio, šalys turi galimybę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią nepriklausomą, ne įstatymo pagrindu sukurtą, instituciją. Kitose užsienio šalyse darbo ginčai paprastai nagrinėjami teismuose arba administracinėse institucijose. Europos šalyse darbo ginčai nagrinėjami arba bendruosiuose civiliniuose teismuose (Italijoje, Olandijoje), arba specializuotuose darbo teismuose (Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, ir kt.). Specializuoti darbo teismai paprastai įtraukiami į bendrą teismų institucinę sistemą, ir tik keliose šalyse – Airijoje, Austrijoje, Vokietijoje ir Izraelyje – darbo teismai turi visišką autonomiją ir plačią jurisdikciją.

⁶³ Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., *op. cit.*, p. 100.

⁶⁴ Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Oficialusis leidinys. C 323, 1989, 30 straipsnis.

⁶⁵ Bužinskas, G., Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai, *supra* note 9, p. 1157.

Specializuoti šioje sistemoje yra ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės bei revizinės instancijų teismai⁶⁶.

Būtina paminėti ir skandinaviškąjį darbo ginčų nagrinėjimo modelį, kuris veikia Suomijoje, Švedijoje, Danijoje. Šiose šalyse egzistuoja tik vienintelis darbo teismas, kuriame nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai, o individualiems darbo ginčams – tai antroji instancija. Kaip pirmoji instancija individualius darbo ginčus nagrinėja bendrosios kompetencijos teismai. Pavyzdžiui, Švedijoje darbo teismas buvo įkurtas 1928 m., priėmus Darbo teismo įstatymą, ir veikia kaip specializuotas teismas bendrojoje teismų sistemoje. Svarbu paminėti, kad darbo teismas formuojamas trišaliu pagrindu: teismas susideda iš Vyriausybės paskirtų profesionalių teisėjų ir tarėjų, kurie paskiriami pagal profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų rekomendacijas⁶⁷.

Panašiausiai į Lietuvos būtų galima laikyti Estijos darbo ginčų sprendimo modelį, kuris veikia nuo 1996 metų. Šis modelis įtvirtintas Estijos individualių darbo ginčų sprendimo įstatymu⁶⁸, kurį papildė 1996 m. liepos 11 d. Vyriausybės nutarimu patvirtinti Darbo ginčų komisijų nuostatai⁶⁹. Pagrindinis šio modelio skirtumas yra Estijos įstatymų suteikta teisė darbuotojui ir darbdaviui pasirinkti, kurioje institucijoje spręsti kilusį darbo ginčą – ar spręsti ginčą darbo ginčų komitete ir šiuo atveju neturėti visiškai jokių bylinėjimosi išlaidų, ar tiesiogiai kreiptis į teismą ir patirti įstatymo, reglamentuojančio pareigą paskirstyti bylinėjimosi išlaidas tarp šalių, veikimą⁷⁰. Lietuvos modelis tokios alternatyvos nenumato, nes DK 287 straipsnis teigia, kad darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitokios darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos. Taigi nors darbo ginčų komitetas Estijoje nėra privalomas pirminis ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas, tačiau yra labai populiarus, kadangi neteisminėje institucijoje darbo bylos išnagrinėjamos daug greičiau negu teisme, šalys išvengia bylinėjimosi išlaidų, teisminių procedūrų. 1998 - 2001 metais vidutiniškai teismuose buvo nagrinėtos 607 darbo bylos

⁶⁶ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės institutas, Vilnius, 2003. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-15]. <<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc>>.

⁶⁷ Bužinskas, G., Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai, *supra* note 9, p. 1159.

⁶⁸ Individual Labour Dispute Resolution Act 1995-12-20 [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-15]. <<http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026>>.

⁶⁹ Decree No. 186 of 11 July 1996 to adopt Regulations on the Commission in charge of labour disputes [interaktyvus].

[žiūrėta 2015-11-15]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=02&p_origin=SUBJECT>.

⁷⁰ Bužinskas, G., Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai, *supra* note 9, p. 1167.

per vienerius metus, o komisijose 2000 - 2002 metais buvo išnagrinėti vidutiniškai 3200 darbo ginčai per metus⁷¹. 2009 metais darbo ginčų skaičius darbo ginčų komitetuose jau buvo arti 8000 per metus⁷², kas rodo Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos reformos pasiteisinimą⁷³.

Galime daryti išvadą, kad Lietuvoje formuojant individualių darbo ginčų sprendimo tvarką nebuvo perimtas konkrečios valstybės darbo ginčų nagrinėjimo modelis. Kiekvienoje užsienio valstybėje darbo ginčų sprendimo sistemos yra skirtingos, nuo ginčų nagrinėjimo alternatyviose ikiteisminėse institucijose iki specializuotų teismų, taigi išskirti vieną idealiausią būtų objektyviai sunku. Renkantis atitinkamą modelį buvo svarbi aiškiai matoma bendroji Europos Sąjungos nuomonė ginčus spręsti taikiai, kompromiso būdu⁷⁴. Taip pat Lietuva pasirinko Estijoje pasitvirtinusių darbo ginčų nagrinėjimo modelių, bei skandinaviškuoju modeliu, kur teismas formuojamas iš profesionalaus teisėjo bei profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų.

⁷¹ Labour dispute resolution process examined [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-11-15]. <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.htm>>.

⁷² Jubilee of the Labour Dispute Committees of the Labour inspectorate: 15 years of „free court“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-11-15]. <<http://www.ti.ee/index.php?article=id/2011&page=1526&action=article&>>.

⁷³ Usonis, J. Filimonenkova, A., *supra* note 10, p. 1395.

⁷⁴ Usonis, J., Filimonenkova, A., *supra* note 10, p. 1395.

3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ PRAKTIKOS HARMONIZAVIMAS

2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusi individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka pasiteisino (ankstesnio reglamentavimo atžvilgiu – *aut. pastaba*) ir yra vertinama teigiamai. Jau pirmaisiais veiklos metais DGK išnagrinėjo 4688 prašymus, tuo tarpu teisme 2013 m. išnagrinėti 1502 individualūs ginčai, t. y. beveik perpus mažiau nei 2012 m. Toks prašymų skaičius darbo ginčų komisijose, be kita ko, parodo ir visuomenės pasitikėjimą šia institucija. Vis dėlto, praktiškai įgyvendinat darbo ginčų komisijų veiklą neapsieita be tam tikrų nesklandumų. Šiuo metu Lietuvoje veikia 14 darbo ginčų komisijų: 5 – Vilniuje, 3 – Kaune, 2 – Klaipėdoje, po 1 – Šiauliuose, Panevėžyje, Alytuje ir Telšiuose. Pastebima atvejų, kuomet darbo ginčų komisijų praktika skiriasi, tokiose pačiose bylose priimami skirtingi sprendimai, nesivadovaujama teismų praktika, pvz. nevienodai vertinamas procedūrinis kreipimosi į DGK terminas, taip pat skirtingai suprantami DGK kompetencijos klausimai ir kt. Tokia darbo ginčų komisijų praktika yra ydinga, reikalauja harmonizavimo ir tolimesnio reglamentavimo tobulinimo. Pastebima, kad daugiausia problemų iškilo pirmaisiais DGK veikimo metais, tačiau dauguma jų buvo išspręstos Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriui rengiant darbo ginčų komisijų apžvalgas bei išaiškinant aktualias teisines normas. Tačiau dėl netobulo darbo ginčų komisijų ir jų kompetencijų reglamentavimo darbo kodekse, ar šio reglamentavimo nebuvimo, tam tikrų neatitikimų pasitaiko iki šiol. Toliau apžvelgsime Lietuvoje veikiančių darbo ginčų komisijų bei teismų praktiką ir jų neatitikimus, įvertinsime individualių darbo ginčų reglamentavimo problematiką bei tolimesnes jų sprendimo kryptis.

3.1. Terminų kreiptis į darbo ginčų komisiją ir jų atnaujinimo nevienodas vertinimas

Darbo kodeksas nurodo, kad darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos. Darbuotojas ar darbdavys rašytinį prašymą nagrinėti individualų darbo ginčą darbo ginčų komisijai gali pateikti per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės⁷⁵. Įstatymas numato trijų mėnesių

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 44, 287, 289 str.

procedūrinį kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą, tačiau ši norma konkuruoja su DK numatytu 3 metų ieškinio senaties terminu bei DK 301 str. numatyta specialia norma, nurodanti, kad darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus (ši įstatymo nuostata neteko galios nuo 2015 m. sausio 01 d.⁷⁶). 2013 m. įsigaliojus naujajai individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkai bei prie VDI teritorinių skyrių įsteigus darbo ginčų komisijas, kreipimosi į darbo ginčų komisijas terminai pačių komisijų buvo vertinami labai nevienodai. Pavyzdžiui, Vilniaus skyriaus IV-oji darbo ginčų komisija sprendime pasisakydama dėl praleisto kreipimosi į DGK termino nurodo, kad „ieškinio senaties termino paskirtis - skatinti darbuotojus laiku domėtis jiems priklausančiomis išmokomis, elgtis atidžiai ir rūpestingai savo teisių atžvilgiu, todėl įstatymo leidėjas ir numatė terminus, kuriems pasibaigus išnyksta teisė į ieškininę pažeistos teisės gynybą. Taigi pasibaigus procesiniam terminui teisė atlikti procesinį veiksma išnyksta“⁷⁷, Utenos skyriaus darbo ginčų komisija sprendime tenkina prašymą atnaujinti praleistą kreipimosi į DGK terminą, kadangi „vadovaujantis DK 27 str. 2 d., bylose dėl neišmokėto darbo užmokesčio išieškojimo taikomas trijų metų ieškinio senaties terminas, todėl kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas atnaujinamas ir byla nagrinėjama iš esmės“⁷⁸. Panevėžio skyriaus darbo ginčų komisija sprendime konstatuoja, kad ieškovas nepraleido prašymo pateikimo termino turtiniams reikalavimams pareikšti, vadovaujantis DK 301 str.⁷⁹. Klaipėdos skyriaus darbo ginčų komisija atsisakydama nagrinėti prašymą nurodo, kad „pasibaigus trijų mėnesių terminui, prašymo nagrinėjimas nebėra Darbo ginčų komisijos kompetencija“⁸⁰, o Vilniaus III-oji darbo ginčų komisija praktikoje beveik netaiko DK numatyto 3 mėn. kreipimosi į DGK termino, ir sprendimuose nurodo, kad „aiškinant sistemiškai, procedūriniai terminai kreiptis į darbo ginčų komisiją bei ieškinio senaties terminai turi būti tapatūs. Darbo kodekso 289 str. 1 d. nustatytas 3 mėnesių terminas taip pat laikomas senaties terminu ir taikomas tik neturtinio pobūdžio reikalavimams pareikšti (dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, darbo sutarties sąlygų neteisėto pakeitimo, kt.), nes išimtis (trumpesnis senaties terminas) negali paneigti bendros taisyklės, jog bendrasis senaties terminas darbinuose santykiuose yra 3 metai.“⁸¹ Taigi matome, kad darbo ginčų komisijos labai skirtingai vertino kreipimosi į darbo ginčų komisiją bei senaties terminus. Taikant skirtingą praktiką skirtingose darbo ginčų komisijose priimami nevienodi

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 75¹, 98, 268, 287, 288, 293 straipsnių pakeitimo ir 301 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. *Teisės aktų registras*. Nr. XII-1435, 2014.

⁷⁷ Darbo ginčų komisijos 2013 m. spalio 08 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-16900.

⁷⁸ Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 26 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-104-9790.

⁷⁹ Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 09 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-6498.

⁸⁰ Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 08 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-108-6079.

⁸¹ Darbo ginčų komisijos 2013 m. liepos 03 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-10070.

sprendimai, todėl asmenims nėra aišku, ar tapatūs reikalavimai skirtingose komisijose būtų išnagrinėti vienodai. Tokia situacija, anot G. Bužinsko, „sukuria dvigubus standartus ginant pažeistas darbinės teises“⁸².

Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau – LAT) dar anksčiau yra nurodęs, kad ieškinio senaties terminas yra siejamas tik su teismine pažeistų darbo teisių gynyba, tuo tarpu DK 29 straipsnyje yra nustatyti procedūriniai (procesiniai) terminai, t. y. skirti ne pažeistai teisei ginti pareiškiant ieškinį teisme, bet kitiems darbo teisių gynimo būdams. Taigi šiose DK normose yra išskirti dvejopo pobūdžio terminai⁸³.

Daugiau aiškumo sprendžiant darbo ginčus įnešė LAT 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje pagal ieškovo UAB „Navis Fortis“ ieškinį dėl VDI Klaipėdos skyriaus darbo ginčų komisijos 2013 m. vasario 14 d. sprendimo panaikinimo. Kasacinis teismas byloje dėl ieškinio panaikinti darbo ginčų komisijos sprendimą pateikimo teismui termino teisinio kvalifikavimo konstatavo, jog „Ieškinio senaties terminai nuo procesinių terminų skiriasi savo paskirtimi ir sukuria skirtingus teisinius padarinius. Ieškinio senatimi ribojamas visokeriopos civilinių teisių teisminės gynybos principo veikimas. Tai užtikrina civilinių teisių santykių stabilumą ir apibrėžtumą. Ieškinio senaties terminai reglamentuojami įstatymo (materialiosios teisės normų) ir sukuria materialiuosius teisinius padarinius (pvz., ieškinio senaties termino praleidimas sudaro savarankišką teisinį pagrindą atmesti ieškinį). <...> Procesiniu terminu laikomas įstatymo ar teismo nustatytas laikotarpis, per kurį teismas, byloje dalyvaujantys ir kiti asmenys privalo ir gali atlikti tam tikrus procesinius veiksmus. Procesiniai terminai, priešingai negu ieškinio senaties terminai, sukuria procesinius teisinius padarinius (sukuria procesines teises ir pareigas). Procesinių terminų paskirtis – užtikrinti operatyvų ir ekonomišką bylų išnagrinėjimą. Taigi, ieškinio senaties ir procesiniai terminai skiriasi tiek teisiniu reglamentavimu, tiek jais sukuriama teisiniais padariniais. Pasibaigus ieškinio senaties terminui, teisė kreiptis į teismą su ieškiniu ir asmens subjektinė teisė neišnyksta (CK 1.126 straipsnio 1 dalis), o pasibaigus procesiniam terminui, teisė atlikti procesinį veiksma išnyksta, t. y. procesinė subjektinė teisė pasibaigia (CPK 75 straipsnio 1 dalis). Procesinius terminus, priešingai negu ieškinio senaties terminus (CK 1.126 straipsnio 2 dalis), teismas taiko nepriklausomai nuo šalių valios. <...> DK 296 straipsnyje nustatyta, kad tuo atveju, kai ginčo

⁸² Bužinskas, G., *supra* note 34, p. 294.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-96/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 07 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2008 .

šalis nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jos per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme, vadovaudamasi CPK nuostatomis (ieškinys turi atitikti proceso teisės normų jam keliamus reikalavimus). Šioje normoje, kaip ir DK 300 straipsnio 1 dalyje, nustatančioje darbuotojo teisę per vieną mėnesį kreiptis į teismą dėl nušalinimo nuo darbo ar atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, siekiant ginčų, kylančių iš darbo teisinių santykių, operatyvaus sprendimo ir šių santykių stabilumo, nustatytas trumpesnis kreipimosi į teismą terminas (DK 27 straipsnio 2 dalis). Normos turinys atskleidžia, kad darbdavys ar darbuotojas, nesutinkantis su darbo ginčą išnagrinėjusios komisijos sprendimu ir manantis, jog komisijos sprendimas pažeidžia jo teises, turi teisę per vieną mėnesį kreiptis su ieškiniu į apylinkės teismą dėl pažeistų teisių gynimo. Tad šioje materialiosios teisės normoje aiškiai nustatytas ne darbo bylos nagrinėjimo procesinis terminas, o ieškinio dėl pažeistos teisės gynimo pateikimo teismui terminas, todėl, pateikiant teismui ieškinį pažeidus nustatytą vieno mėnesio terminą, jo priėmimui ir nagrinėjimui taikytinos CK normos, reglamentuojančios ieškinio senatį (DK 27 straipsnio 5 dalis). Pirmiau nurodyta, kad reikalavimą apginti pažeistą teisę teismas priima nagrinėti nepaisant to, kad ieškinio senaties terminas pasibaigęs, ir ieškinio senatį teismas taiko tik tuo atveju, kai ginčo šalis to reikalauja (CK 1.126 straipsnio 1 ir 2 dalys). Dėl to teisėjų kolegija sutinka su kasatoriaus argumentu, kad civilinio proceso normose (CPK 137 straipsnis) nenustatyta teismui teisės atsisakyti priimti ieškinį praleidus jo pateikimo teismui terminą, ir nurodo, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai aiškino bei taikė aptartas teisės normas ir nepagrįstai nutartyje nurodytais motyvais atsisakė jį priimti <...>. Teismų praktikoje yra minimi procedūriniai terminai, tačiau jie pripažįstami giminiais procesiniams terminams, turinčiais skirtumą nuo ieškinio senaties terminų (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 12 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje D. C. v. VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras, bylos Nr. 3K-3-393/2009; 2010 m. vasario 23 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje K. G. v. Šilutės pirmoji gimnazija, bylos Nr. 3K-3-96/2010). Dažniausiai procedūrinis terminas įvardijamas kaip įstatymuose, kituose teisės aktuose, sutartyse arba neteisminių institucijų nustatytas laikotarpis veiksmams atlikti įvairiose neteisminėse institucijose vykstančiose procedūrose (pvz., terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją (DK 289 straipsnis) ir šie procedūriniai terminai nepanaikina asmens teisės kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynbos⁸⁴. Po šio išaiškinimo, darbo ginčų komisijos suvienodino praktiką, taikant nuostatą, kad „DK 289 str. 1 d. įtvirtintas terminas turtinio pobūdžio reikalavimams yra procedūrinis, o ne senaties (DK 27 str. 1 d.). Pasibaigus

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-711/2013.

minėtam procedūriniam terminui, subjektinė teisė neišnyksta, tik išnyksta teisė į darbo ginčo nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje. Darbo ginčų komisijai neatnaujinus aptariamo termino, ieškovas dėl pažeistų teisių turi teisę kreiptis į teismą, nes jo subjektinė teisė į reikalavimą neišnyko ir laikoma, kad šalis pasinaudojo ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka.⁸⁵

Tačiau nevienodi sprendimai priimami tais atvejais, kai ieškovas be svarbių priežasčių praleidžia kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą. Šaliai praleidus kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą ir nenurodžius svarbių termino praleidimo priežasčių, ginčo šalies prašymą turėtų būti atsisakoma nagrinėti. Atsisakymas nagrinėti prašymą dėl minėtos priežasties nepanaikina asmens teisės kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynybos ir laikoma, kad šalis pasinaudojo ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka. Tačiau apžvelgiant darbo ginčų komisijų praktiką matoma, kad kai kurios darbo ginčų komisijos tokiais atvejais sprendimu prašymus atmeta⁸⁶. Toks darbo ginčų komisijos sprendimas yra netinkamas, kadangi darbo ginčų komisijos prašymo kreiptis į DGK termino praleidimo klausimą nagrinėja dar prieš nagrinėjant bylą iš esmės. Tuo tarpu, sprendimas prašymą atmesti reikštų, kad darbo ginčų komisija išnaginėjusi bylą iš esmės bei nustačiusi tam tikras aplinkybes, įvertinusi šalių pateiktus įrodymus, pripažįsta ieškovo reikalavimą nepagrįstu. Kreipimosi į DGK termino praleidimas ir prašymo terminą atnaujinti netenkinimas dar nereiškia, kad ieškovo reikalavimai nepagrįsti. Taigi daroma išvada, kad darbo ginčų komisijos turėtų laikytis vieningos praktikos ir ieškovui praleidus kreipimosi į darbo ginčų komisiją procedūrinį terminą bei jo neatnaujinus, priimti sprendimą atsisakyti šį prašymą nagrinėti.

Vadovaujantis DK 289 straipsnio 1 dalimi, praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas komisijos sprendimu, jeigu prašyme nurodytas termino praleidimo priežastis darbo ginčų komisija pripažįsta svarbiomis. Kiekvienu konkrečiu atveju komisijos atsižvelgia į faktines bylos aplinkybes ir šalies nurodytas termino praleidimo priežastis, taip pat į pareikštą prašymą dėl senaties termino atnaujinimo, remiantis CPK 78 straipsnio 1 dalies nuostatomis, kurios numato galimybę atnaujinti praleistą senaties terminą „dėl svarbių priežasčių“⁸⁷. Kadangi įstatyme nenurodoma sąvokos „svarbios priežastys“ reikšmė, darbo ginčų komisija sprendama svarbių priežasčių buvimo (nebuvo) klausimą, vadovaujasi bendraisiais teisinių santykių

⁸⁵ Darbo ginčų komisijos 2015 m. spalio 27 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-17843.

⁸⁶ Darbo ginčų komisijos 2013 m. gruodžio 02 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-2-17087; Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 11 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-8257; Darbo ginčų komisijos 2013 m. lapkričio 07 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-110-16321.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 36-1340.

reguliuojant principais, atsižvelgia į DK 289 str. 1 d. įtvirtinto procedūrinio termino prašymui DGK pateikti esmę ir paskirtį, ginčo esmę, šalies elgesį, kitas reikšmingas bylos aplinkybes⁸⁸.

Analizuojant aktualiausią darbo ginčų komisijų praktiką randama įvairių sprendimų. Vilniaus III-ioji DGK sprendime atsisako atnaujinti kreipimosi į DGK terminą ir nepripažįsta ieškovės nurodytu praleidimo priežasčių svarbiomis, kadangi „Ieškovė yra profesionali teisininkė, turinti advokato darbo patirtį, todėl jos elgesys ginant pažeistas teises vertintinas taikant aukštesnius elgesio standartus. Ieškovei nuostata, jog į darbo ginčų komisiją galima kreiptis per 3 mėnesius nuo pažeistos teisės dienos, turi būti žinoma“⁸⁹. Taigi darbo ginčų komisija atsižvelgia į ieškovo specialybę, išsilavinimą, kvalifikaciją bei dėl to jam taikomus aukštesnius standartus. Klaipėdos skyriaus darbo ginčų komisija esant tam tikroms aplinkybėms imasi iniciatyvos ir be ieškovo prašymo atnaujina kreipimosi į DGK terminą. Sprendime nurodo, kad „prašyme Komisijai ieškovė neprašo prašymo pateikimo termino atnaujinti, jai pačiai posėdyje nedalyvaujant Komisija negali šios aplinkybes patikslinti. <...> Tačiau esant tokioms aplinkybėms Komisija sprendžia, kad bylos nagrinėjimo terminas atnaujintinas Komisijos iniciatyva“⁹⁰, taigi svarbesne laiko ieškovės Konstitucinę teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą⁹¹, o kreipimosi į DGK terminą vertina formaliai. Įvertinusi procedūrinio kreipimosi į DGK termino esmę bei paskirtį, Panevėžio skyriaus darbo ginčų komisija sprendžia atnaujinti kreipimosi į DGK terminą, kadangi „ieškovas prašymą darbo ginčų komisijai pateikė pavėlavęs tik 4 darbo dienas“⁹². Pastebėtina, kad Šiaulių darbo ginčų komisija sprendime⁹³ atnaujina kreipimosi į DGK terminą, ieškovei nurodžius, kad ji nesikreipė į DGK laiku, nes darbdavys vis žadėdavo atsiskaityti, todėl ji tikėjosi ginčą išspręsti taikiai. Tuo tarpu Panevėžio DGK aplinkybių, kad ieškovas laukė geranoriško darbdavio atsiskaitymo, nelaiko svarbiomis ir termino neatnaujina⁹⁴. Telšių darbo ginčų komisija sprendime nurodo, kad ieškovas kreipėsi su prašymu išieškoti iš atsakovo jam priklausantį darbo užmokestį už 2015 m. sausio, vasario, balandžio mėn. bei atstatyti kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą, ieškovo reikalavimus tenkina, tačiau sprendimo motyvacinėje ir rezoliucinėje dalyse apie kreipimosi į DGK terminą ar jo atnaujinimą visiškai nepasisako⁹⁵. Kaip matyti iš DGK sprendimų, dažniausiai darbuotojų nurodomos kreipimosi į darbo ginčų komisiją termino praleidimo priežastys yra įstatymo

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 07 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2004).

⁸⁹ Darbo ginčų komisijos 2014 m. rugpjūčio 06 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-13150.

⁹⁰ Darbo ginčų komisijos 2015 m. lapkričio 03 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-18933.

⁹¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014. 48 str. 1 d.

⁹² Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 05 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-7990.

⁹³ Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 18 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-110-9397.

⁹⁴ Darbo ginčų komisijos 2015 m. liepos 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-11243.

⁹⁵ Darbo ginčų komisijos 2015 m. rugsėjo 17 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-14907.

nežinojimas, darbdavio pažadai artimiausiu metu atsiskaityti, taip pat jau po darbo sutarties nutraukimo gauti daliniai atsiskaitymai, kurie sukuria prielaidas darbuotojui laukti galutinio atsiskaitymo praleidžiant kreipimosi į DGK terminą, tikintis, kad darbdavys atsiskaitys nekeliant darbo ginčo nagrinėjimo procedūros.

Teismų praktikoje svarbiomis priežastimis, dėl kurių gali būti atnaujinamas praleistas terminas, dažniausiai pripažįstama „pareiškimą padavusio asmens liga, laikinas išvykimas iš nuolatinės gyvenamosios vietos, įvairios stichinės nelaimės, suklydimas ir panašios aplinkybės. Liga pati savaime nėra laikoma svarbia procesinio termino praleidimo priežastimi“⁹⁶. Teismai suteikia teisę pačiai komisijai spręsti dėl praleisto termino atnaujinimo, kadangi pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką „tais atvejais, kai asmuo aktyviais ir teisėtais veiksmais per visą ieškinio senaties laiką ir praėjus senaties terminui, iki pat bylos iškėlimo teisme norėjo atgauti pinigus, o skolininkas per visą tą laiką skolą pripažino, nėra pagrindo tikėtis, kad kreditorius atsisako savo teisės į pinigų susigrąžinimą, todėl tokie veiksmai laikytini, jog ieškinio senaties termino eiga buvo nutraukta. Įstatymas suteikia teisę atnaujinti ne naikinamąjį terminą, o atnaujinus terminą, pažeistoji teisė turi būti ginama tam, kad būtų apginti sąžiningų asmenų teisėti interesai, o skolininkas, negrąžinęs skolos per sutartyje nustatytą terminą ir toliau elgdamasis nesąžiningai, neturėtų išvengti prievolės įvykdymo remdamasis vien ieškinio senaties terminu“⁹⁷.

Analizuojant praktiką pastebima ir kita procedūrinio kreipimosi į DGK termino atnaujinimo problema. Šiaulių skyriaus darbo ginčų komisija sprendime⁹⁸ atnaujina praleistą kreipimosi į DGK terminą, ieškovės prašymą tenkina, nusprendžia išieškoti iš atsakovo ieškovės naudai 891,02 Eur neišmokėto darbo užmokesčio bei 3158,30 Eur vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką už laikotarpį nuo ieškovės atleidimo iš darbo iki DGK sprendimo priėmimo dienos. Toks sprendimas gali skatinti darbuotojus piktnaudžiauti savo teisėmis, specialiai praleisti kreipimosi į DGK terminą, taip siekiant gauti didesnę vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką, numatyto DK 141 str. 3 d., sumą. Naujausioje kasacinio teismo praktikoje, susijusioje su DK 141 str. 3 d. aiškinimu bei taikymu, yra pripažįstama, kad taikant šią teisės normą visuomet privalu atsižvelgti ir į DK 2 str. bei 35 str. įtvirtintus darbo teisės principus. Pagal darbuotojo (ieškovo) vidutinį darbo užmokestį

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1172/2000.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 04 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-621/2006.

⁹⁸ Darbo ginčų komisijos 2015 m. liepos 01 d. darbo byloje Nr. APS-110-10263.

apskaičiuota išmoka už uždelsimo atsiskaityti laiką teismo gali būti priteisiama sumažinta, jeigu jos priteisimas reikštų pernelyg didelę disproporciją, nepagrįstai didelį neadekvatumą tarp teisės pažeidimo ir sankcijos, nebūtų suderinamas su DK 2 str. ir 35 str. įtvirtintais darbo teisės principais, taip pat su proporcingumu, kaip bendruoju teisės principu⁹⁹. Toks DK 141 str. 3 d. taikymo principas buvo nustatytas atsižvelgiant į minėtos teisės normos paskirtį, t. y. joje nustatytas kompensacinis mechanizmas, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos; antra - tai sankcija darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitė atleidimo dieną. Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga ir adekvati teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Neadekvačios sankcijos taikymas tokiais atvejais pažeistų ne tik proporcingumo, teisingumo, protingumo principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų ir atsakovo kreditorių interesams¹⁰⁰. Dauguma darbo ginčų komisijų taiko šią teismų praktiką ir jeigu vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimą atsiskaityti laiką suma ženkliai viršija neišmokėto darbo užmokesčio sumą – darbo ginčų komisijos sankciją mažina proporcingai neišmokėtai darbo užmokesčio sumai.

Negalima nepastebėti, kad 2015 m. Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti pateiktame Darbo kodekso projekte¹⁰¹ numatyta darbo teisės subjekto teisė kreiptis į darbo ginčų komisiją per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Galima daryti išvadą, kad terminas sutrumpintas dėl darbo ginčų komisijos kompetencijos ribų išplėtimo, t. y. teisės nagrinėti darbo ginčus dėl neteisėto atleidimo iš darbo (galiojantis DK numato, kad darbuotojas, nesutinkantis su atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą). Vis dėlto, mėnesio terminas kreiptis į DGK yra per trumpas. Analizuojant DGK praktiką, ypač darbo bylose dėl nesumokėto darbo užmokesčio ir kitų susijusių su darbo santykiais išmokų išieškojimo, darbdaviai darbuotojams žada greitai atsiskaityti ir prašo jų geranoriškai palaukti. Darbuotojai neskuba kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią instituciją, kadangi pasitiki darbdaviu ir prioritetu laiko taikų ginčo išsprendimą, todėl praleidžia net 3 mėn. kreipimosi į DGK terminą.

Aptarus visas šias aplinkybes, daroma išvada, kad DK 289 str. 1. įtvirtintas trijų mėnesių kreipimosi į DGK procedūrinis terminas yra proporcingas savo esme ir paskirtimi, skatina šalis būti aktyviomis ir kaip įmanoma greičiau apginti savo pažeistas teises, siekiant

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-179/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3- 365/2010.

¹⁰⁰ Darbo ginčų komisijos 2015 m. vasario 27 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-1840.

¹⁰¹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra* note 2, 242 str. 1 d.

ekonomiško, greito ir efektyvaus darbo ginčo išsprendimo, todėl neturėtų būti trumpinamas. Taip pat yra tikslinga ir toliau praktikoje taikyti proporcingumo principą, kad praleidus kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą bei komisijai ją atnaujinus, vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką būtų išieškomas proporcingai neišmokėtai sumai, taip užkertant kelią piktnaudžiauti savo teisėmis.

3.2. Darbo ginčo užbaigimas taikos sutartimi

Taikos sutartis – tai ginčo šalių tarpusavio kompromisas, susitarimas, kuriuo jos, atsisakydamos tam tikrų oponuojančių argumentų, nustato abipusiškai priimtinas jų ginčo sprendimo sąlygas¹⁰². DK 293 str. 2 d. numato, kad prieš nagrinėdamas darbo bylą, darbo ginčų komisijos pirmininkas pasiūlo šalims pasiekti abiem priimtina susitarimą bei sudaryti taikos sutartį. Vienas pagrindinių darbo ginčų komisijos tikslų – siekti, kad šalys išspręstų ginčą taikiai, surastų abi šalis tenkinantį sprendimą, taip užbaigiant darbo ginčą dar ikiteisminėje stadijoje. Nustatyti tiesą ir priimti galutinį sprendimą yra būtina tada, kai sutaisyti šalis tikrai nėra galimybių¹⁰³. Remiantis DGK statistika¹⁰⁴ per 2014 metus darbo ginčų komisijos išnagrinėjo 5394 prašymus, iš jų 709 darbo ginčai buvo nutraukti, darbo ginčų komisijoms patvirtinus tarp šalių sudarytas taikos sutartis. Tai reiškia, kad maždaug 13 % visų darbo bylų yra užbaigiamos taikos sutartimi. Paprastai taikos sutartys yra sudaromos abipusių nuolaidų būdu, kuomet šalys susitaria dėl abi puses tenkinančių sutarties sąlygų, pvz. numato atsiskaitymų dydžius, mokėjimo terminus ar grafikus, susitarimą nutraukti tarp šalių sudarytą darbo sutartį, taip pat kitas sutarties sąlygas tam, kad ginčas būtų užbaigtas ikiteisminėje stadijoje ir šalims nebeliktų pagrindo kreiptis į teismą. Pvz. Vilniaus skyriaus II-oji darbo ginčų komisija 2015 m. rugpjūčio 26 d. sprendimu¹⁰⁵ patvirtino tarp ieškovo V. L. ir atsakovo Centrinės hipotekos įstaigos sudarytą taikos sutartį. Įdomu tai, kad ieškovas V. L. į darbo ginčų komisiją kreipėsi su prašymu panaikinti direktoriaus įsakymu jam paskirtą drausminę nuobaudą – papeikimą. Bylos nagrinėjimo metu, t. y. 2015 m. rugpjūčio 13 d., ieškovui paskirta dar viena drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Tačiau DGK posėdžio, vykusio 2015 m. rugpjūčio 25 d., metu pasiūlius

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-108/2010; 2008 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-354/2008

¹⁰³ Vėbraitė, V. *Šalių sutaikymas kaip civilinio proceso tikslas ir jo galimybės Lietuvoje*. Teisė, 2008. ISSN 1392-1274.

¹⁰⁴ Valstybinė darbo inspekcija prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-11-15]. <<http://www.vdi.lt/>>.

¹⁰⁵ Darbo ginčų komisijos 2015 m. rugpjūčio 26 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-12843.

pasiekti abiem šalims priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį, šalys susitarė. Darbo ginčų komisijai pateiktoje taikos sutartyje šalys susitarė dėl 2015 m. rugpjūčio 3 d. paskirtos drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo pakeitimo į švelnesnę drausminę nuobaudą – papeikimą, dėl atleidimo iš darbo pagrindo pakeitimo (iš DK 136 str. 3 d. 1 p. į DK 125 str. (šalių susitarimu), tuo tarpu ieškovas pripažino padaręs drausmės pažeidimus bei įsipareigojo nebereikšti daugiau jokių pretenzijų atsakovui. Taigi matome, kad šalims nepavykus pasiekti taikaus susitarimo, viena iš šalių liktų nepatenkinta DGK sprendimu, todėl kreiptusi į teismą su ieškiniu dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo, o ieškovas būtų apskundęs atleidimo iš darbo pagrindą – prašęs teismo pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu. Taip šalys dar ilgai būtų bylinėjusi teisme, patirtų daug išlaidų.

Vis dėlto, taikos sutarčių sudarymo darbo ginčų komisijoje reglamentavimas neišbaigtas ir turi trūkumų. DK 290 str. 2 d. 2 p. nurodo, kad darbo ginčų komisija nutraukia bylos nagrinėjimą sprendimu, jeigu šalys dėl individualaus darbo ginčo išsprendimo sudarė rašytinę taikos sutartį, kurią patvirtino DGK sprendimu. Pasitaiko atveju, kai viena iš šalių, paprastai darbdavys, imituoja taikos sutarties sudarymą, pažadėdamas greitai atsiskaityti su ieškovu. Ieškovas sutinka su mažesne atsiskaitymo suma, nei anksčiau reikalavo, vien dėl greitesnio atsiskaitymo bei ginčo užbaigimo ikiteisminėje stadijoje. Tokia situacija susiklostė darbo byloje Nr. APS-36-10023. Darbo ginčų komisija 2015 m. birželio 22 d. sprendimu patvirtino tarp ieškovės O.K. ir atsakovo UAB „Sanviga“ atstovės įmonės direktorės I.M. posėdžio metu sudarytą taikos sutartį¹⁰⁶, kuria atsakovas UAB „Sanviga“ įsipareigojo sumokėti ieškovei 300 Eur (atskaičius mokesčius) galutinio atsiskaitymo, sumą sumokant iki 2015 m. birželio 29 d. (t. y. per savaitę nuo sprendimo priėmimo). Vilniaus skyriaus DGK pirmininkė savo 2015 m. liepos 08 d. tarnybiniame pranešime Nr. (102) DGS – 8053 nurodo, kad „darbuotojos teigimu, išėjus iš VDI (iškart po 2015-06-22 įvykusio posėdžio – *aut. pastaba*), UAB „Sanviga“ direktorė I.M. atsiuntė jai SMS žinutę, kurioje nurodė, kad taikos sutartyje numatytų pinigų mokėti net neketina ir, kad darbuotoja pati kalta, darbo ginčų komisijos posėdžio metu sutikusi pasirašyti taikos sutartį. <...> Pažymėtina, kad tokiais veiksmais I.M. menkina darbo ginčų komisijos institutą, kurio vienas iš pagrindinių veiklos principų – siekti, kad šalys taikiai susitartų“¹⁰⁷. Tokiu atveju ieškovei belieka arba apskųsti DGK sprendimą teismui, kreipiantis su ieškiniu per mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos, arba atsakovui neišmokėjus sutartos sumos taikos sutartyje numatytą dieną - kreiptis dėl priverstinio sprendimo vykdymo į antstolius (DK 298 str. 2 d.).

¹⁰⁶ Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 22 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-10023.

¹⁰⁷ Darbo ginčų komisijos pirmininko 2015 m. liepos 08 d. tarnybinis pranešimas Nr. (102) DGS-8053.

LAT yra išaiškinęs, kad „taikos sutarties ypatumas yra tas, kad, teismui ją patvirtinus, sutartis įgyja *res judicata* galią (CK 6.985 straipsnis), tampa priverstinai vykdytinu dokumentu ir vykdoma CPK nustatyta tvarka (CPK 584 straipsnio 1 dalies 4 punktas)¹⁰⁸. Tos pačios nuostatos galioja ir darbo ginčų komisijos sprendimui, kadangi tai yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka (DK 298 str. 2 d.).

Pastebima, kad dalis darbo ginčų komisijos sprendimų dėl taikos sutarties patvirtinimo yra vykdomi priverstinai kreipiantis į antstolį. Vien per 2015 m. sausio – spalio mėn. Vilniaus II-oji DGK gavo aštuonis antstolių „Patvarkymus dėl vykdomosios bylos užbaigimo ir vykdomojo dokumento grąžinimo“, kuriais antstolis priverstinai įvykdė aštuonias II-osios DGK patvirtintas taikos sutartis. Deja, šie skaičiai visiškai neatspindi tikrosios situacijos, kiek taikos sutarčių yra nevykdomos. Ne visi ieškovai kreipiasi į antstolius dėl priverstinio taikos sutarties vykdymo, o jei ir kreipiasi, taičiau įmonė neturi turto – sprendimas neįvykdomas. Pvz., 2015 m. birželio 30 d. į DGK su prašymu kreipėsi ieškovas I.M., prašydamas išieškoti darbo užmokestį už 4 mėn. bei piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas. Posėdžio metu ieškovas paaiškino, kad 2015 m. gegužės 14 d. tarp šalių DGK posėdžio metu buvo sudaryta taikos sutartis, byla nutraukta, tačiau atsakovas sutarties sąlygų nevykdo ir neatsiskaito. DGK sprendimu atsisakė nagrinėti ieškovo prašymą DK 290 str. 1 d. 1 p. pagrindu, kadangi reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčų komisijoje¹⁰⁹. Ieškovui buvo paaiškinta teisė kreiptis į antstolius dėl priverstinio sprendimo vykdymo.

DK 297 str. reglamentuoja, kad DGK priimtas sprendimas įsiteisėja pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, jeigu nė viena šalis nepareiškė ieškinio teisme, t. y. praėjus mėnesiui nuo sprendimo priėmimo. Klausimas kyla, kaip reikėtų vertinti tokią taikos sutartį, kurioje šalys numatė atsiskaitymą per trumpesnę terminą nei DGK sprendimo įsiteisėjimo diena. Pažymima, kad sudarydamos taikos sutartį, šalys susitaria dėl tam tikros atsiskaitymo dienos, tačiau DK normos reglamentuoja, kad darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus (DK 298 str.). Jeigu darbo ginčų komisijos sprendimas įsigalioja ir turi būti įvykdytas tik po mėnesio nuo sprendimo priėmimo dienos – šalims nebelieka tikslo susitarti dėl atitinkamos atsiskaitymo datos (nebent nukeliant ją tolimesniam terminui).

Tuo tarpu teismas, vadovaujantis Civilinio proceso kodeksu, tvirtindamas tarp šalių sudarytą taikos sutartį priima ne sprendimą, o nutartį, kuria bylą nutraukia. Ši nutartis gali būti

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2010.

¹⁰⁹ Darbo ginčų komisijos 2015 m. liepos 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-11722.

skundžiama atskiruoju skundu per septynias dienas nuo nutarties priėmimo dienos¹¹⁰. Taigi teismo patvirtinta taikos sutartis įsigalioja po septynių dienų, jeigu nei viena šalis jos neapskundžia. Toks reglamentavimas leidžia šaliai (kitai nevykdant įsipareigojimų) daug greičiau kreiptis į antstolius dėl priverstinio sprendimo vykdymo. Taip šalių teisės ir jų gynyba užtikrinamos daug efektyviau. Deja, darbo ginčų komisijai įstatymas nenumato teisės priimti nutartį, kai patvirtinama taikos sutartis. Autorės nuomone, DK reglamentavimas neturėtų pabloginti darbuotojo padėties palyginti su CPK numatytu reglamentavimu, todėl šios DK nuostatos turi būti tobulinamos. Bandant suvienodinti darbo ginčų komisijų ir teismų proceso reglamentavimą, galimos dvi išeitys. Pirmoji yra DK 290 str. 2 d. 2 p. pakeisti taip, kad darbo ginčų komisija „nutraukia bylos nagrinėjimą *nutartimi*, jeigu šalys dėl individualaus darbo ginčo išsprendimo sudarė rašytinę taikos sutartį, kurią patvirtino darbo ginčų komisija savo *nutartimi*“. Vis dėlto, CPK 290 str. numato, kad teismas atskirais klausimais, kuriais byla neišsprendžiama iš esmės, priima nutartis. Taigi taikant tokią nuostatą, darbo ginčų komisija turėtų priimti nutartis ir kitais DK numatytais pagrindais, kai darbo byla neišsprendžiama iš esmės, pvz. kai bylos nagrinėjimas nepriskirtinas DGK kompetencijai, kai ieškovas atsisako savo reikalavimų ir pan. Toks reglamentavimas įneštų nereikalingos painiavos, nebūtų aišku kada DGK turi priimti sprendimą, kada nutartį, kokios šių dviejų dokumentų teisinės pasekmės. Antroji išeitis yra DK numatyti išimtį iš taisyklės, dėl DGK sprendimų įsigaliojimo. DK 297 str. turėtų būti keičiamas numatant, kad darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, jeigu nė viena šalis nepareiškė ieškinio teisme, išskyrus atvejus, kai darbo ginčų komisijos sprendimu yra patvirtinama tarp šalių sudaryta taikos sutartis - tuomet sprendimas įsiteisėja per 7 kalendorines dienas (atitinkamai pakeičiant ir DK 296 str.). Septynios kalendorinės dienos yra proporcingas terminas apskusti tarp šalių sudarytą taikos sutartį, taip suteikiant teisę šalims taikos sutarties nevykdymo atveju efektyviau ir greičiau apginti savo pažeistas teises.

Taigi taikos sutartis yra pigesnis, greitesnis ir patogesnis būdas užbaigti ginčą. Kuo ankstesnėje stadijoje pasiekiamas darbo ginčo šalių taikus susitarimas, tuo jis naudingesnis efektyvumo, socialinės taikos, laiko ir finansinių sąnaudų optimizavimo požiūriu. Per 2013 – 2014 metus darbo ginčų komisijos patvirtino 1 263 tarp ginčo šalių sudarytas taikos sutartis, tai būtų maždaug 12 proc. visų 2013 – 2014 metais išnagrinėtų bylų. G. Bužinsko nuomone, šis taikos sutarčių skaičius įtikinamai liudija, kad darbo ginčų komisijos dar nevysiškai suvokia savo

¹¹⁰ Civilinio proceso kodeksas, *supra* note 87, 140 str. 3 d., 335 str., 595 str. 3d.

paskirtį ir dirba kaip kvaziteisminė institucija¹¹¹. DGK turėtų dar aktyviau skatinti šalis, darant abipuses nuolaidas, ginčą užbaigti dar ikiteisminėje stadijoje. Vis dėlto turėtų būti įtvirtintas reglamentavimas, kuriuo DGK sprendimas patvirtinti tarp šalių sudarytą taikos sutartį ir bylą nutraukti įsigalioja per septynias dienas nuo sprendimo priėmimo. Autorės nuomone, esant tokiam reglamentavimui šalys būtų dar labiau suinteresuotos sudarinėti taikos sutartis.

3.3. Darbo ginčų komisijos kompetencijos problematika

Darbo ginčų komisija vykdydama savo funkcijas, vadovaujasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymu, Darbo ginčų komisijos nuostatais¹¹² ir darbo reglamentu. Minėti teisės aktai reglamentuoja, kad darbo ginčų komisijos nagrinėja tarp darbo teisinių santykių šalių kilusius individualius darbo ginčus, t. y. nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurie nagrinėjami DK XIX skyriuje nustatyta tvarka (DK 285 str.). Į darbo ginčų komisijas asmenys gali kreiptis dėl nesumokėto darbo užmokesčio ir kitų susijusių su darbo santykiais išmokų išieškojimo, drausminių nuobaudų panaikinimo, įpareigojimo įforminti darbo sutarties nutraukimą, materialinės žalos atlyginimo ir kt. atvejais. Vis dėlto ne visi klausimai, susiję su darbo santykiais, gali būti nagrinėjami darbo ginčų komisijose. DK 299 str. 2 d. numato atvejus, kuomet individualūs darbo ginčai nagrinėjami tiesiogiai teismuose, t.y. nesikreipiant į darbo ginčų komisiją. Tai darbo 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, bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Matome, kad šis sąrašas yra nebaigtinis. Tiesiogiai teisme taip pat nagrinėjami ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės¹¹³, ginčai dėl įdarbinimo¹¹⁴, dėl neturtinės žalos atlyginimo¹¹⁵, ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Tokiais atvejais DGK, remdamasi DK 290 str. 1 d. 3 p., atsisako nagrinėti prašymą, kadangi reikalavimo nagrinėjimas

¹¹¹ Bužinskas, G. Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai, *supra* note 9, p. 130.

¹¹² 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*. 2012, Nr. 143-7398.

¹¹³ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914. 37 str. 4 d

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *supra* note 44, 96 str.

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *supra* note 87, 6.250 str.

nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai. Vis dėlto praktikoje nagrinėjant darbo ginčus išskyla kitų DGK kompetencijos klausimų.

Kaip reiktų vertinti tokį prašymą, kai ieškovas kreipiasi į darbo ginčų komisiją dėl atleidimo iš darbo formuluotės (pagrindo) pakeitimo. Pavyzdžiui, darbuotojas pateikia darbdaviui prašymą nutraukti darbo sutartį DK 128 str. pagrindu (dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių), darbdavys atleidimą iš darbo įformina nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, tačiau DK 127 str. 1 d. (darbuotojo pareiškimu) numatytu pagrindu. Iš vienos pusės, reikalavimas neatitinka DK 299 str. 2 d. 3 p. nurodytos išimties, kada ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme, tačiau ieškovas neprašo pripažinti atleidimo iš darbo neteisėtu, kadangi pats išreiškia valią nutraukti darbo santykius, tik kitu DK numatytu pagrindu. Iš kitos pusės – DGK turi spręsti ar ieškovas turėjo pagrindą būti atleistas pagal tam tikrą DK numatytą pagrindą, o tai atrodo betarpiškai susiję su klausimu, ar atleidimas iš darbo buvo teisėtas. Iš praktikos matyti, kad darbo ginčų komisijos tokius prašymus vertina nevienodai.

Vilniaus III-oji DGK 2013 m. lapkričio 13 d. sprendime nurodo, kad „Ieškovo prašymą dalyje dėl atleidimo iš darbo pagrindo pakeitimo atsisakoma nagrinėti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 290 str. 1 d. 3 p. pagrindu – reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 299 str. 2 d. 3 p., nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami individualūs darbo ginčai dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo. Darbo ginčų komisija atkreipia dėmesį, kad darbo ginčų kategorija – dėl atleidimo iš darbo teisėtumo – gali būti aiškinama tiek plačiąja prasme, apimant ne tik darbo ginčus dėl neteisėto atleidimo iš darbo, bet ir dėl atleidimo iš darbo pagrindo pakeitimo, tiek siaurąja prasme, sutapatinant šią ginčo kategoriją su ginču dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, apibrėžtu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 300 str. 1 d. Esant šioms abejonėms, darbo ginčų komisija vadovaujasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 24 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, jog, jeigu išskyla abejonių dėl konkretaus ginčo priskyrimo teismui ar kitai institucijai, ginčas nagrinėjimas teisme“¹¹⁶.

Vilniaus II-oji DGK sprendime nurodė, kad „už tinkamą darbo sutarties nutraukimą atsakingas darbdavys. Tai, kad atsakovas netinkamai įformino darbo sutarties nutraukimą pagal DK 127 str. 1 d. (neturint atitinkamo prašymo), negali atimti iš ieškovės teisės įrodinėti, jog ji turėjo teisę būti atleista būtent pagal DK 128 str. 1d. <...> Atsižvelgiant į išdėstytą, bei į tai, kad ieškovei nebuvo išmokėtas darbo užmokestis už daugiau kaip du mėnesius, darbo ginčų komisija

¹¹⁶ Darbo ginčų komisijos 2013 m. lapkričio 13 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-16928.

sprendžia, kad ieškovė turėjo teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 128 str. 1 d. bei tinkamai šia teise pasinaudojo, išsiųsdama atsakovo registracijos adresu prašymą nutraukti darbo sutartį nuo 2014-12-17. Atsižvelgiant į tai, darbo ginčų komisija priima sprendimą dėl ieškovės atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo bei pripažįsta, jog ieškovės darbo sutartis turėjo būti nutraukta pagal DK 128 str. 1 d.¹¹⁷

Pagal suformuluotą teismų praktiką, ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo neturėtų būti priskiriami prie DK 299 str. numatytų išimčių. Pvz. Šiaulių apylinkės teismas nutartyje nurodė, kad „nagrinėjamu atveju ieškovė neginčija atleidimo iš darbo teisėtumo (ieškiniu ieškovė nereikia reikalavimo pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu), įvertinus ieškovės ieškinio reikalavimus, nustatyta, kad ieškinyje nėra reiškiami jokių DK 299 str. 2 d. pagrindu suformuluotų reikalavimų. Ginčas dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo nepriskirtinas prie ginčų, kurie yra nagrinėjami tiesiogiai teisme“¹¹⁸, dėl to prašymą atsisakė priimti ir ieškovei rekomendavo su reikalavimais kreiptis į darbo ginčų komisiją. Ginčai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo yra aiškiai teismų atriboti. Taigi daroma išvada, kad jei nėra keliamas klausimas dėl atleidimo teisėtumo, t. y. darbuotojas nesiekia tęsti ar atnaujinti nutrauktą darbo santykių, o tik prašo nustatyti, jog darbo sutartis nutraukta ne darbdavio nurodytu teisiniu pagrindu, tokie ieškinio reikalavimai vertintini ne kaip reikalavimai atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu (DK 295 str. 2 d. 3 p.), o kaip reikalavimai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo. Šiems reikalavimams turi būti taikomi ne tik skirtingi ieškinio senaties terminai (reikalavimams dėl neteisėto atleidimo iš darbo – DK 300 str. 1 d. nustatytas sutrumpintas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas, o reikalavimams dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo – DK 27 str. įtvirtintas bendrasis trejų metų terminas), kitokie teisiniai padariniai („neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojo pažeistos teisės ginamos, be kita ko, DK 297 straipsnio 3 arba 4 dalyje įtvirtintais teisių gynimo būdais, tuo tarpu tenkinant ieškinio reikalavimus pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę DK 297 straipsnio 3 arba 4 dalies nuostatos netaikytinos“¹¹⁹), bet ir turėtų būti taikoma skirtinga darbo ginčo nagrinėjimo tvarka – jei nėra keliamas klausimas dėl atleidimo teisėtumo, ginčas dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo turėtų būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje.

Kita probleminė sritis yra prašymai dėl diskriminacijos. Nediskriminavimo principas pirmiausia įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame įtvirtintos nuostatos,

¹¹⁷ Darbo ginčų komisijos 2015 m. gegužės 19 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-5601.

¹¹⁸ Šiaulių apylinkės teismo 2015 m. balandžio 03 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3735-291/2015.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-179/2012.

kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, o žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu¹²⁰. Asmenų lygiateisiškumą darbo teisiniuose santykiuose reglamentuoja pirmiausia Darbo kodeksas, kurio 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtinta darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Tuo tarpu Lygių galimybių įstatymo¹²¹ 7 str. ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo¹²² 5 str. konkretizuota, koks turėtų būti darbdavio elgesys, įgyvendinant lygiateisiškumo principą, pvz., priimant darbuotojus į darbą ir atleidžiant iš jo, sprendžiant dėl darbuotojų darbo ir atlygio mokėjimo, mokymosi ir darbo vertinimo turi būti taikomi vienodi kriterijai ir vienodos sąlygos, darbdavys turi imtis priemonių, kad prie darbuotojo nebūtų priekabiuojama, nebūtų nurodymų diskriminuoti, darbuotojui pareiškus ieškinį dėl diskriminacijos, jis nebūtų persekiojamas ir kt. Lygių galimybių įstatyme nurodyta, kad fizinių ir juridinių asmenų skundai, pareiškimai, prašymai, pranešimai ar ieškiniai dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu nagrinėjami teisme ar kitose kompetentingose institucijose¹²³. Vilniaus skyriaus II-oji darbo ginčų komisija sprendime atsisakė nagrinėti ieškovės J. M. prašymą dėl diskriminacijos kaip nepriskirtiną DGK kompetencijai, kadangi „vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo (Žin., 2008, Nr. 76-2998 redakcija) 14 str. ir 15 str., kaip vykdomas šis įstatymas prižiūri bei skundus dėl galimos diskriminacijos nagrinėja lygių galimybių kontrolierius Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka. Atsižvelgiant į tai, kad ieškovė nurodo, jog jos atžvilgiu galima diskriminacija dėl amžiaus, šiuo klausimu ji turi teisę kreiptis su skundu Lygių galimybių kontrolieriui Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka“¹²⁴. Ieškovė kreipėsi su ieškiniu į teismą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo. Teismas „iš dalies panaikino Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos 2013-03-07 sprendimą Nr. DGKS-502, pripažįstant, jog Darbo ginčų komisija

¹²⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija, *supra* note 91, 29 str.

¹²¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 114-5115

¹²² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 112-3100.

¹²³ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *op. cit.*, 4 str.

¹²⁴ Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 07 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2830.

privalėjo nagrinėti ieškovės pateiktą skundą dalyje dėl terminuotos darbo sutarties sąlygų ir apmokėjimo už darbą¹²⁵. Taigi matome, kad darbo ginčų komisija privalo nagrinėti ieškovo prašymus dėl diskriminacijos, kiek tai susiję su DGK kompetencijai priskiriamais klausimais. Pvz., jei darbuotojas kreiptųsi į DGK dėl darbdavio veiksmų pripažinimo diskriminuojančiais bei prašytų išieškoti neturtinę žalą, DGK turėtų atsisakyti nagrinėti tokį prašymą, bet ne dėl to, kad nagrinėjami klausimai yra dėl diskriminacijos, o dėl to, kad „vadovaujantis DK 250 straipsniu, darbo teisinių santykių šalių padarytos neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu. Tokiu būdu, ieškovas dėl, jo manymu, darbdavio padarytos neturtinės žalos atlyginimo, turi teisę kreiptis į teismą civilinio proceso tvarka¹²⁶“.

Vis dėlto, ne visais atvejais ieškovai pakankamai aiškiai suformuluoja savo prašyme nurodytus reikalavimus dėl diskriminacijos pripažinimo. Vilniaus teritorinio skyriaus II-oji DGK gavo ieškovo G. K. prašymą, kuriuo ieškovas prašė DGK įpareigoti atsakovą suteikti jam tolimųjų reisų vairuotojo darbą. Ieškovas prašyme nurodė, kad atsakovui sužinojus, jog ieškovas yra Krovininio autotransporto profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkas, atsakovo generalinis direktorius V. V. žodžiu pasakė, kad į jokių reisų ieškovas daugiau nevažiuos ir kad „jokių čia profsąjungų nebus“, dėl to atsakovas pradėjo suteikti ieškovui darbą tik Lietuvos ribose, taigi gerokai sumažėjo ieškovo G. K. pajamos. Atsakovas atsiliepime nurodė, kad tarp ieškovo ir atsakovo sudarytoje darbo sutartyje šalys susitarė dėl vairuotojo darbo. Darbo sutarties 7.6. p. numatyta, kad „Darbuotojas supranta, kad atliekant darbo pareigas gali tekti vykti į komandiruotes“. Taigi šalys nėra tiksliai apsibrėžusios, jog darbuotojas atliks tik tolimųjų reisų vairuotojo darbą. Dėl išvardintų priežasčių, atsakovas mano, kad visos DK ir ieškovo darbo sutartyje darbdaviui nustatytos pareigos yra tinkamai vykdomos, ieškovui suteikiamas darbo sutartyje aptartas darbas, laiku mokamas darbo užmokestis, todėl atsakovui yra nesuprantamas ieškovo reikalavimas suteikti jam tolimųjų reisų vairuotojo darbą, kas vadovaujantis su ieškovo sudaryta darbo sutartimi būtų tolygu reikalavimui siųsti ieškovą į komandiruotes¹²⁷. Darbo ginčų komisija sprendimu tokį ieškovo prašymą atmetė, kadangi „nei darbo sutartyje, sudarytoje tarp ieškovo ir atsakovo, nei kituose teisės aktuose nėra numatyta, kokiu dažnumu bei į kokias užsienio valstybes darbuotojas (ieškovas) turi būti siunčiamas į komandiruotę tam, kad nebūtų pažeistos jo teisės bei teisėti lūkesčiai. Tai, kad ieškovas nuo balandžio mėn. nėra siunčiamas į

¹²⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014.

¹²⁶ Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 05 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2623.

¹²⁷ Darbo ginčų komisijos 2015 m. gegužės 19 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6219.

užsienį, juolab, kad tokia atsakovo pareiga nėra reglamentuota jokiuose norminiuose aktuose, negali būti pagrindu pripažinti, kad atsakovas pažeidė DK 93 str. bei darbo sutarties nuostatas¹²⁸. Po tokio DGK sprendimo ieškovas G. K. kreipėsi į teismą su ieškiniu dėl diskriminacijos, prašydamas pripažinti, kad jis diskriminuojamas. Tačiau ieškinyje nenurodė, kad DGK buvo nagrinėjama darbo byla, kurioje jis prašė įpareigoti atsakovą siųsti jį į užsienio komandiruotes, pačio DGK sprendimo neskundė, taigi Vilniaus miesto apylinkės teismas 2015 m. liepos 09 d. nutartimi tokį prašymą nagrinėti atsisakė, nurodydamas, kad „iš ieškinio turinio akivaizdu, jog reiškiamas individualus darbo ginčas, <...> ieškovas kreipėsi į teismą nesilaikydamas įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos, todėl ieškinį atsisakytina priimti“¹²⁹. Teismas, atsisakydamas nagrinėti ieškovo G.K. ieškinį pastatė DGK į labai keblią poziciją, kadangi netiesiogiai nurodė, jog ginčas dėl diskriminacijos pripažinimo (pabrėžiama, kad ieškinyje jokie turtiniai/ neturtiniai reikalavimai nebuvo nurodyti) turi būti nagrinėjamas privalomoje ikiteisminėje ginčus nagrinėjančioje institucijoje.

Dėl šios teismo nutarties ieškovas G. K. pakartotinai kreipėsi į DGK 2015-07-15, prašydamas darbo ginčų komisijos pripažinti, kad buvo diskriminuojamas UAB „Transimeksa“ atstovų lygiais pagrindais su kitais įmonės darbuotojais jo nesiunčiant į užsienio komandiruotes. Vilniaus III-oji DGK nusprendė „pripažinti, kad ieškovo G. K. atžvilgiu atsakovas UAB „Transimeksa“ 2015 m. balandžio 1 d. – 2015 m. rugpjūčio 10 d. laikotarpiu pažeidė lygiateisiškumo principą, įtvirtintą Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str. 1 d. 4 p., nes riboja ieškovo realią galimybę gauti dienpinigius dėl motyvo, nesusijusio su darbuotojo dalykinėmis savybėmis – dėl dalyvavimo profsąjunginėje veikloje“¹³⁰. Tokio sprendimo pagrįstumas ir teisėtumas gali būti kritikuotinas. Pagal galiojantį reglamentavimą darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, taigi kyla klausimas, kaip darbdavys turėtų vykdyti tokį sprendimą, arba darbdaviui jo nevykdant, kaip tokį sprendimą priverstinai įvykdytų antstolis? Šiuo konkrečiu atveju manytina, kad ieškovas turėjo taikyti įstatymo analogiją ir vadovautis Lygių galimybių įstatymo 13 str., kuris nurodo, kad asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (ieškovui šis įstatymas netaikomas, kadangi nenurodytas pagrindas dėl dalyvavimo profesinių sąjungų veikloje – *aut. pastaba*), turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti *turtinę* ir *neturtinę*

¹²⁸ Darbo ginčų komisijos 2015 m. gegužės 19 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6219.

¹²⁹ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2015 m. liepos 09 d. nutartis darbo byloje Nr. 2-30359-727/2015.

¹³⁰ Darbo ginčų komisijos 2015 m. rugsėjo 16 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-12759.

žalą įstatymų nustatyta tvarka. Taigi siekiant, kad darbo ginčų komisija ar kita kompetentinga institucija galėtų efektyviai išnagrinėti prašymą ir priimti vykdytiną sprendimą, darbuotojas turi konkrečiai suformuluoti savo reikalavimus dėl turtinės ar neturtinės žalos atlyginimo.

Pabrėžiama, kad darbo ginčų komisijai naujajame darbo kodekso projekte suteikiama kompetencija nagrinėti prašymus dėl neteisėto atleidimo iš darbo, spręsti kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Taip pat DGK turės nagrinėti prašymus susijusius su nekonkuravimo susitarimais, neturtinės žalos atlyginimu. Tai yra visuomenei socialiai jautrūs klausimai, kurie neturėtų būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje dėl kelių priežasčių. Pirmiausia, darbo ginčų komisijai trūksta kompetencijos šiose srityse. Remiantis ne tik šiuo metu galiojančiu darbo kodeksu, bet ir Seimui pateiktu svarstyti DK projektu, darbo ginčų komisijai nesuteikiama kompetencija skirti baudų šalims, kurios nepateikia DGK prašomų dokumentų (CPK 199 str. 6 d.), nenumatyta pareiga šalims, kitiems byloje dalyvaujantiems asmenims bei liudininkams prieš patvirtinant ar paneigiant bylai svarbias aplinkybes duoti priesaiką (CPK 186 str., 192 str.). Taip pat DGK sprendimą turi priimti posėdžio metu ir negali atidėti sprendimo priėmimo norint susipažinti su aktualia teismų praktika, teisės doktrina ir pan. Taigi matome, kad teismai turi daugiau galių bei išteklių teisingai išnagrinėti darbo bylas. Negana to, norint patikėti darbo ginčų komisijoms spręsti tikrai sudėtingus kolektyvinių santykių, neturtinės žalos atlyginimo, nekonkuravimo susitarimų klausimus, turi būti vedami atitinkami apmokymai darbo ginčų komisijų primininkams ir nariams, t. y. darbuotojų bei darbdavių deleguotiems atstovams. Visu antra, turi būti aiškiai apibrėžta darbo ginčų komisijų paskirtis ir tikslas. Iš pradžių darbo ginčų komisija buvo įsivaizduojama kaip ikiteisminė ginčus nagrinėjanti institucija, kurioje ginčai išsprendžiami greitai, efektyviai, nemokamai (DK nenumato teisės darbo ginčų komisijoms išieškoti bylinėjimosi išlaidas, nėra žyminio mokesčio). Pastebima, kad darbo santykiai yra jautri teisinė sritis, kadangi patys šalių santykiai yra konfliktiški, todėl ginčų tarp šalių išvengti yra neįmanoma. Valstybė turėtų įteisinti tokį darbo ginčų reglamentavimą, kuris užtikrintų galimybę kiekvienam darbuotojui ar darbdaviui, kurio teisės buvo pažeistos, apginti savo pažeistas teises greitai ir efektyviai. Darbo ginčų komisijai suteikiant kompetenciją nagrinėti šiuo metu išimtinai teismų kompetencijai priskiriamus ginčus ir klausimus, tačiau neprailginant bylų nagrinėjimo terminų, nesuteikiant darbo ginčų komisijai daugiau teisių, kyla abejonių, ar darbo ginčų komisijose bus priimami teisėti, motyvuoti ir svarbiausia teisingi sprendimai.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, matome, kad turi būti pasirinkta viena iš dviejų darbo ginčų komisijų paskirčių – ar tai yra greita, nemokama, efektyvi darbo ginčus nagrinėjanti institucija, kurios pagrindinis tikslas yra ne ginčo sprendimas, o siekis sutaukyti šalis atkuriant

teisinę taiką, ar tai yra kvazi-teisminė institucija, kuri savo kompetencijos ribomis prilygsta teismui, tiesiog veikia socialinės partnerystės pagrindu ir nagrinėja išimtinai tik su darbo ginčiais susijusius klausimus. Autorės nuomone darbo ginčų komisija savo paskirtimi ir prasme turėtų būti vertinama pirmuoju požiūriu.

3.4. Kitos darbo ginčų komisijos veiklos problemos

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos priimtuose Darbo ginčų komisijų nuostatuose nurodyta, kad „Komisija savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymu, kitais įstatymais, teisės aktais bei šiais Nuostatais“¹³¹. Tačiau išlieka neaišku, kokia apimtimi DGK gali vadovautis LR Civilinio proceso kodeksu savo veikloje. DK 289 str. numato, kad darbuotojas ar darbdavys, ginantis savo pažeistas teises, gali su rašytiniu prašymu kreiptis į Darbo ginčų komisiją. Prašyme turi būti nurodomi ieškovo ar atsakovo vardai, pavardės ir adresai, o tais atvejais, kai dalyvauja juridinis asmuo – jo pavadinimas, buveinės adresas ir kodas. Prašyme taip pat turi būti nurodomos aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, pateikiamas suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas. Taigi matome, kad palyginus su CPK numatytais procesinių dokumentų formos ir turinio reikalavimais¹³², kreipimosi į DGK prašymui nekeliama specialūs reikalavimai, jame turi būti nurodyta tik pagrindinė informacija apie kilusį darbo ginčą. Vis dėlto DK nenumato, ką daryti tokiu atveju, kai gautas prašymas yra su formos ar turinio trūkumais, pvz., nenurodyti ieškovo tikslūs reikalavimai, faktinės aplinkybės, ieškovo ar atsakovo rekvizitai ir pan. Darbo ginčų komisijų praktikoje pasitaiko atveju, kai prašymai surašyti užsienio kalba, nurodytas tik ieškovo vardas ir pavardė (nėra jokių kitų kontaktų, asmens kodo), ar prašyme visa ieškovo nurodyta su ginču susijusi informacija yra „prašau padėti atgauti pinigus“, nenurodant, už kokį laikotarpį, kokių sumų ieškovas reikalauja ir pan. Pabrėžiama, kad pranešant šalims apie posėdžio laiką ir vietą, atsakovui kartu įteikiama prašymo kopija ir pranešama apie terminą, iki kada jis turi teisę informuoti apie sutikimą (nesutikimą) su reikalavimu¹³³, tačiau jei ieškovo

¹³¹ 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*. 2012, Nr. 143-7398.

¹³² Civilinio proceso kodeksas, *supra* note 87, 111 str. - 114 str.

¹³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 44, 289 str.

prašyme tikslus reikalavimas išvis nesuformuluotas arba yra neaiškus, kaip atsakovui sutikti ar nesutikti su tokiu prašymu? LR Civilinio proceso kodeksas teismui numato teisę nutartimi suteikti šaliai atitinkamą terminą ieškinio trūkumams pašalinti, jei pateiktas ieškinys neatitinka jo formai ar turiniui keliamų reikalavimų¹³⁴, tačiau Darbo kodeksas nei darbo ginčų komisiją aptarnaujančiam darbuotojui, priimat ir registruojant prašymus, nei DGK pirmininkui tokios diskrecijos teisės nenumato. Manoma, kad DK nenumatant prašymo trūkumų šalinimo instituto siekiama supaprastinti kreipimosi į DGK procedūrą, kad darbuotojams, dažniausiai neturintiems teisinio išsilavinimo, ji būtų patogi, paprasta ir greita. Nors tokių atvejų pasitaiko labai nedaug, tačiau iš DGK praktikos matyti, kad neištaisant prašymo trūkumų darbo ginčų komisijai sunku greitai ir efektyviai nagrinėti prašymą. Kartais ieškovas posėdžio metu nurodo ar patikslina prašyme nenurodytas aplinkybes, atsakovas įpareigojamas pateikti tam tikrus naujus ieškovo reikalavimus patvirtinančius ar paneigiančius dokumentus, posėdį tenka atidėti. Pasitaiko atveju kai paaiškėja, kad ieškovo valia iš tikro buvo parašyti skundą Valstybinei darbo inspekcijai dėl patikrinimo įmonėje atlikimo, o ne prašymą DGK.

Taigi daroma išvada, kad rašytiniam prašymui darbo ginčų komisijai turi būti taikomi paprastumo, aiškumo standartai, prašyme reikalaujama pateikti tik minimali informacija. Vis dėlto, esant esminių prašymo formos ar turinio trūkumų, darbo ginčų komisijai gavus tokį prašymą ir nusprendus, kad nurodyti trūkumai neleidžia nagrinėti ginčo, turi būti numatyta DGK teisė grąžinti tokį prašymą ieškovui su reikalavimu pašalinti nurodytus trūkumus arba teisė pratęsti terminą informuoti šalis apie posėdžio laiką ir vietą (DK 289 str. 3 d.) tam, kad ieškovas galėtų papildyti ar patikslinti savo prašymą.

CPK 139 str. numato, kad ieškovas tol, kol teismas neišsiuntė ieškinio kopijos atsakovui, turi teisę atsiimti pareikštą ieškinį. Tokį atsiėmimą teismas įformina nutartimi, kuria ieškinį palieka nenagrinėtą¹³⁵. Tuo tarpu DK tokios nuostatos nėra. Ieškovas, padavęs prašymą darbo ginčų komisijai, ir kitą dieną norėdamas jį atsiimti, turi pateikti prašymą darbo bylos nebenagrinėti, kadangi visų pareikštų reikalavimų atsisako, ir tokiu atveju DGK sprendimu atsisako nagrinėti prašymą¹³⁶. Tačiau iš DK reglamentavimo neaišku, ar ieškovas gali antrą kartą kreiptis į DGK su tais pačiais reikalavimais ar nebe. Ieškovui atsiėmus pareikštą ieškinį teisme, ir teismui palikus jį nenagrinėta, ieškovui išlieka teisė su tais pačiais reikalavimais kreiptis į teismą dar kartą. Tuo tarpu DK 290 str. 1 d. 1 p. numato, kad DGK atsisako nagrinėti prašymą jeigu „reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčų komisijoje ar teisme ir (ar) dėl jo buvo

¹³⁴ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, *supra* note 87, 115 str. 2d.

¹³⁵ *Ibid.* 139 str.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, *supra* note 44, 290 str. 1 d. 2 p.

priimtas sprendimas arba byla buvo nutraukta¹³⁷. Kaip jau minėta, ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki posėdžio, byla atsisakoma nagrinėti. DGK laikosi pozicijos, kad atsisakymas nagrinėti prašymą nepanaikina asmens teisės kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynybos ir laikoma, kad šalis pasinaudojo ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka. Vis dėlto, skaitant pažodžiui, nei vienas iš minėtame straipsnyje nurodytų pagrindų netinka šiai situacijai. DGK turi atsisakyti nagrinėti prašymą, tik kai byla buvo DGK išnagrinėta, ir/ar dėl jos priimtas sprendimas, arba byla nutraukta (t. y. kai ieškovas atsisako visų pareikštų reikalavimų posėdžio metu arba ginčų šalys sudaro rašytinę taikos sutartį, kurią DGK patvirtina sprendimu). Ar galima laikyti nuostata, jog „DGK atsisako nagrinėti prašymą *sprendimu*“, kaip pagrindą, numatytą DK 290 str. 1 d. 1 p., kad dėl reikalavimo buvo priimtas sprendimas? Tai išlieka neaišku. Be to, pastebima, kad tokiu atveju kai ieškovas atsisako savo reikalavimų iki DGK posėdžio, o apie posėdžio laiką ir vietą atsakovas dar neinformuotas, DK nenumato teisės įteikti sprendimą tik ieškovui. Atsakovui sužinojus, kad ieškovas kreipėsi į DGK, t. y. individualius ginčus sprendžiančią instituciją, tarp šalių gali kilti konfliktas.

Pastebima, kad Darbo kodekso projekto 246 str. 1 d. 2 p. bent iš dalies išsprendžiama ieškovo teisės atsiimti savo prašymą problema. Šis straipsnis numato tikslesnę formuluotę, kad DGK atsisako nagrinėti prašymą jeigu „reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir (ar) dėl jo buvo priimtas *galutinis sprendimas* arba byla buvo nutraukta“¹³⁸. Taigi nors teisė atsiimti prašymą darbo kodekso projekte irgi konkrečiai nesuformuluota, tačiau galima daryti išvadą, kad ieškovas, kurio prašymą buvo atsisakyta nagrinėti (ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki posėdžio), galės kreiptis su tais pačiais reikalavimais į DGK dar kartą.

Taigi, autorės nuomone, ieškovui turi būti suteikta teisė atsiimti savo prašymą dėl individualaus darbo ginčo, iki įteikiant pranešimą šalims apie darbo bylos nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje laiką ir vietą, taip pat apie tai neinformuojant atsakovo. Kaip jau minėta anksčiau, nors DK numatyta individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijoje turi būti greita, efektyvi, paprasta ir ekonomiška, taigi jai neturi būti *mutatis mutandis* taikomos CPK nuostatos, vis dėlto, DK neturėtų numatyti ne tokių palankių sąlygų ieškovui, palyginti su CPK.

¹³⁷ Ibid. 290 str.

¹³⁸ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra* note 2, 246 str. 1 d. 2 p.

3.5. Darbo ginčų komisijos sprendimų apskundimas ir vykdymas

DK 296 straipsnyje nustatyta, kad tuo atveju, kai ginčo šalys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jos per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme, vadovaudamosi CPK nuostatomis. Nors minimas DK straipsnis vadinasi „Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas“, tačiau aiškinant tokį teisinį reglamentavimą pagal jo prasmę, galima daryti išvadą, kad įstatymas nenumato galimybės tiesiogiai teismui apskusti darbo ginčų komisijos sprendimus. Autorius J. Usonis tai patvirtina ir nurodo, kad „įstatymo iniciatoriai norėjo apriboti šalių galimybes skusti teismui DGK sprendimus ir siekė leisti kreiptis į teismą tik suformulavus savarankiškus reikalavimus atskiru ieškiniu“¹³⁹. Teismai taip pat aiškina šią įstatymo nuostatą, kad „asmuo, kreipdamasis į teismą su ieškiniu dėl Darbo ginčų komisijos sprendimo teisėtumo ir pagrįstumo, ginčą dėl darbo teisių gynimo perkėlė nagrinėti į teismą, todėl teisme turi būti iš esmės nagrinėjamas ginčas dėl darbo teisių pažeidimo tarp darbuotojo ir darbdavio“¹⁴⁰. Taigi teismai nėra susaistyti DGK priimto sprendimo, neprivalo vadovautis DGK surinktais įrodymais darbo byloje, ar DGK sprendime nurodytais motyvais. Visgi pasitaikydavo atvejų, kai šalys nepagrįstai DGK ieškinyje nurodo kaip atsakovą. Kartais net ir patys teisėjai vadovaudamiesi DK 296 str. savo sprendimuose darbo ginčų komisiją prilygindavo Ryšių reguliavimo tarnybai¹⁴¹, taigi laikydavo atsakovu ir prašydavo pateikti atsiliepinimus toliau nagrinėjant darbo bylas teismuose¹⁴². Pvz., ieškovė J. M. apskundė Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. liepos 8 d. sprendimą ir prašė skundą grąžinti nagrinėti iš esmės pirmos instancijos teismui, tam, kad būtų nustatyta tinkama šalių procesinė padėtis – Darbo ginčų komisiją laikant atsakovu (kadangi prašė panaikinti DGK sprendimą), o Dailės akademiją (darbdavį) - trečiuoju asmeniu. Vilniaus apygardos teismas, kaip apeliacinė instancija, nurodė, kad „ieškovės pareikštas reikalavimas dėl komisijos sprendimo panaikinimo negali būti nagrinėjamas kaip materialinis teisinis reikalavimas, nes nevyksta ginčas tarp komisijos ir darbuotojo, šis ginčas pasibaigė komisijos sprendimo priėmimu, toliau, kaip jau minėta, ginčui persikėlus į teismą jis nagrinėjamas tarp darbuotojo ir darbdavio. Todėl teismas

¹³⁹ Usonis, J., Filimonenkova, A., *supra* note 10, p. 1400.

¹⁴⁰ Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014.

¹⁴¹ Civilinėse bylose, kuriose Ryšių reguliavimo tarnyba nenagrinėjo ginčo išankstine sprendimo ne teisme tvarka, teismas ją gali įtraukti proceso dalyviu – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-480/2009.

¹⁴² Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36676-852/2013 ir 2013 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36843-582/2013.

nagrinėdamas bylą ginčo teisei net ir nustatęs, jog komisija be teisėto tam pagrindo atsisakė nagrinėti ieškovės pareiškimą, turi spręsti šios komisijos sprendimo panaikinimo klausimą ir naikinti ar palikti galioje šį sprendimą. Dėl šio sprendimo teisėtumo ir pagrįstumo teismas pasisako nustatinėdamas darbo teisės pažeidimą, kurį ieškovas inicijavo ginčo teisei, tačiau tai atsispindi tik teismo sprendimo motyvuose, o ne sprendimo rezoliucinėje dalyje. Tokios kategorijos bylose Darbo ginčų komisija kaip ginčo išankstinio nagrinėjimo institucija taip pat netraukiama į bylą proceso dalyviu, kadangi ji jokio suinteresuotumo byloje neturi¹⁴³. Taipogi teismas atmetė ieškovės argumentą, kad teismui panaikinus Darbo ginčų komisijos sprendimą, teismas privalėjo grąžinti Komisijai iš naujo nagrinėti ieškovės skundą. Pabrėžtina, kad darbo ginčų komisijos neturi juridinio asmens statuso, yra sudaromos trišaliu principu prie VDI teritorinių skyrių, todėl, remiantis CPK 41 str., net negali būti šalimi civiliniame procese.

Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus darbo ginčų komisijų sprendimų metinėmis apžvalgomis, tik apie 5 % darbo ginčų komisijų sprendimų yra apskundžiami teismui, o net ir apskustų sprendimų didžiąją dalį teismai palieka nepakeistus. Atsižvelgus į šiuos duomenis darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos atsakingai žiūri į darbo bylų nagrinėjimą ir siekia, kad priimami sprendimai būtų maksimaliai teisiškai pagrįsti ir motyvuoti. Vis dėlto, nėra užtikrintas grįžtamasis ryšys tarp darbo ginčų komisijų ir teismų. DGK sprendimai skundžiami pareiškiant ieškinį apylinkės teisme, tačiau įstatymas neįpareigoja šalių nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu ieškinį apylinkės teismui pateikti per darbo ginčų komisiją. Jeigu teismas darbo ginčų komisijai nepateikia pranešimo ir/ar nepareikalauja pateikti bylos nagrinėjimo metu surinktos medžiagos, darbo ginčų komisija informacijos apie ieškinio pateikimą teismui neturi. Pažymėtina, kad įstatymas nenumato pareigos teismui visais atvejais reikalauti darbo bylos iš darbo ginčų komisijos. Negana to, teismui išnagrinėjus bylą, grąžinama tik DGK išnagrinėtos bylos medžiaga, nenurodant, kokį sprendimą ir kokiais motyvais remdamasis priėmė teismas, kadangi įstatymas neįpareigoja teismų teikti informaciją apie priimtus sprendimus darbo bylose. Paprastai darbo ginčų komisijos, siekdamos sekti naujausią teismų praktiką dėl darbo ginčų komisijų sprendimų, stebi viešą teismų sprendimų paiešką internete¹⁴⁴. Deja ne visi sprendimai yra keliami ir randami šiame puslapyje.

Pastebima, kad darbo ginčų komisijų sprendimų apskundimo reglamentavimas turi ir kitų probleminių aspektų. Valstybinė darbo inspekcija savo 2015 m. spalio 16 d. rašte (Nr. SD-

¹⁴³ Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014.

¹⁴⁴ LITEKO Lietuvos teismų informacinė sistema sprendimų paieška [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-11-17]. <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/detalipaieska.aspx?detali=2>>

25-12696) Lietuvos antstolių rūmams iškelia sprendimo įsiteisėjimo problematiką, ir nurodo, kad „pasitaiko atvejų, kai antstoliai reikalauja darbo ginčų komisijos sprendimo su spaudu „Įsiteisėjęs“, t. y. nukreipia asmenis, kurių naudai yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas, į darbo ginčų komisiją, kad būtų įrašyta (uždėtas spaudas), kad darbo ginčų komisijos sprendimas yra įsiteisėjęs“¹⁴⁵. VDI laikosi pozicijos, kad tokia praktika yra ydinga, kadangi darbo ginčų komisijos neturi realios galimybės (atitinkamai, ir teisinio pagrindo) tvirtinti darbo ginčų komisijų sprendimų įsiteisėjimo fakto. Tačiau pagal LR CPK 651 str. 2 d. 7 p. patikrinti, kad pateikiamas vykdomasis dokumentas nėra įvykdytas ir turi būti vykdomas priverstinai turi institucijos ir pareigūnai, kurių sprendimų vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai, o antstolis tik patikrina ar šios institucijos ar pareigūnai tai atliko¹⁴⁶. Lietuvos antstolių rūmai atsakydami į VDI raštą nurodo, kad teisės aktai nenumato antstoliams pareigos tikrinti sprendimo įsiteisėjimo fakto, todėl siūlo inicijuoti DK 296 str. numatyto darbo ginčų komisijų sprendimo apskundimo reglamentavimo tobulinimą¹⁴⁷.

Taigi daroma išvada, kad turi būti sukurta tokia darbo ginčų komisijų sprendimų apskundimo sistema, kuri garantuotų grįžtamąjį ryšį tarp darbo ginčų komisijų ir teismų tam, kad šių darbo ginčus nagrinėjančių institucijų praktika būtų harmoninga ir kaip įmanoma tarpusavyje suderinta. Dabartinės įstatymų ir DGK sprendimų apskundimo reglamentavimo spragos trukdo DGK stebėti naujausią teismų praktiką darbo bylose, kurios privaloma ikiteismine tvarka buvo išnagrinėtos darbo ginčų komisijoje. Vis dėlto, tokį reglamentavimą ištaisyti nėra taip lengva. Dauguma autorių siūlo darbo ginčų komisijų sprendimus skųsti paduodant ieškinį per VDI teritorinio skyriaus darbo ginčų komisiją, kurios sprendimas yra skundžiamas. Tačiau tai sukeltų dar daugiau sumaišties ir klausimų dėl DGK sprendimų apskundimo tvarkos, kuri vis labiau panašėtų į CPK numatytą teismų sprendimų apskundimo tvarką. CPK numato apeliacinį skundą paduoti per tą teismą, kurio sprendimas yra skundžiamas bei draudžia kelti naujus reikalavimus, kurie nebuvo pareikšti nagrinėjant bylą pirmosios instancijos teisme (išskyrus atvejus, kai nauji reikalavimai neatsiejamai susiję su jau pareikštu ieškiniu, pvz. palūkanų, delspinigių išieškojimas ir pan.)¹⁴⁸. Taigi būtų neaišku, ar skundžiant sprendimą per darbo ginčų komisiją, turėtų būti paduodamas ieškinys su savarankiškais reikalavimais, ar skundžiamas DGK sprendimas, ir ar teismas, nagrinėdamas tokį ieškinį, turėtų apsiriboti tik tais reikalavimais, kuriuos iš esmės nagrinėjo DGK. Taip pat pastebima, kad tokiu atveju informacija apie sprendimo apskundimą

¹⁴⁵ LR Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2015 m. spalio 16 d. raštas Nr. SD-25-12696 „dėl darbo ginčų komisijų sprendimų įsiteisėjimo“.

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, *supra* note 87, 651 str.

¹⁴⁷ Lietuvos antstolių rūmų 2015 m. lapkričio 20 d. atsakymas Nr. S-15927-21694 į 2015 m. spalio 16 d. VDI raštą.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, *op. cit.*, 310, 312 str.

pasiektų tik tą darbo ginčų komisiją, kurios sprendimas apskūstas, tačiau kitos DGK jų gali ir nematyti, taip apsunkinant DGK praktikos vienodinimą nacionaliniu mastu.

Autorės nuomone, turi būti sukurta bendra elektroninė sistema, kurioje visos darbo ginčų komisijos galėtų matyti, kurie DGK sprendimai buvo apskūsti teismui bei kokie teismo sprendimai/ nutartys dėl jų priimti, ir/ar jie apskūsti aukštesnių instancijų teismams. Tai galėtų būti specialus prisijungimas darbo ginčų komisijoms Nacionalinės teismų administracijos internetiniame puslapyje (www.teismai.lt), kur būtų įkeliami ieškiniai dėl darbo ginčų komisijų sprendimų panaikinimo vos tik juos pateikus apylinkės teismui, tam, kad DGK turėtų informaciją ar sprendimas yra apskūstas ar ne. Taip darbo ginčų komisijos turėtų teisinį pagrindą patvirtinti DGK sprendimus spaudu „Įsiteisėjęs“, nesukeliant antstoliams ir ieškovams, kurie kreipėsi dėl priverstinio DGK sprendimo įvykdymo, papildomų problemų. Į minimą sistemą DGK taip pat turėtų įkelti visą turimą bylos medžiagą elektroniniu būdu, taip taupant DGK pašto, kanceliarines bei kitas išlaidas. Negana to, sistemoje DGK galėtų susipažinti su teismų priimtais sprendimais, jų motyvacija, matyti ir dėl kitų darbo ginčų komisijų sprendimų priimtus teismo sprendimus, taip tobulinant ir harmonizuojant ne tik darbo ginčų komisijų ir teismų praktiką, bet ir pačių darbo ginčų komisijų praktiką nacionaliniu mastu, kuri dažnai yra nevienoda.

3.6. Kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje

Kaip jau minėta, naujojo darbo kodekso projekte, pateiktame svarstyti LR Seimui, ikiteisminei darbo ginčus nagrinėjančiai institucijai – darbo ginčų komisijai – suteikiama kompetencija nagrinėti kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės¹⁴⁹. Šiuo metu įstatymai kolektyviniams darbo ginčams numato ir skirtingą ginčų nagrinėjimo tvarką - DK 71 str. įtvirtinta, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija ar darbo arbitražas arba vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką, o ginčus dėl paskelbto streiko teisėtumo nagrinėja išimtinai teismas.

¹⁴⁹ Krasauskas, R. Kolektyvinė darbo teisė, *supra* note 8, p. 439.

DGK praktikoje jau dabar pasitaiko atvejų, kuomet į tik individualius darbo ginčus nagrinėjančią darbo ginčų komisiją kreipiasi dešimtys darbuotojų su identiškais prašymais, reikalaudami išieškoti nesumokėtą darbo užmokestį bei kitas susijusias su darbo santykiais išmokas, o savo reikalavimus grindžia galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatomis¹⁵⁰. Formaliai žiūrint, pareikštas reikalavimas atsakovui yra teisėtas ir pagrįstas, tačiau akivaizdžiai siekiama išvengti kolektyvinių darbo ginčų procedūrų, nors būtinos prielaidos tam yra¹⁵¹. Problema kyla, kadangi labai dažnai darbuotojams atstovaujančios organizacijos arba išvis vengia inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus, arba pabandžiusios pasinaudoti taikinimo procedūromis jomis nusivilia. DK numatytos įvairios taikinimo institucijos yra neveiksmingos, todėl paprastai tokie ginčai lieka neišspręsti. Tokiu atveju darbuotojų interesai, o neretai ir teisės lieka nerealizuotos. Todėl darbuotojai imasi kitokių priemonių, pavyzdžiui, vietoj kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės pažeidimo inicijuoja individualius darbo ginčus ir darbo ginčų komisijoms paduodama keliasdešimt ar net keli šimtai ieškinių.¹⁵²

Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija 2014 m. sausio 15 d. priėmė sprendimus atmesti ieškovų E. G., A. J., I. D., V. P., V. K., I. M., A. S., V. D. ir H. N. prašymus atsakovui UAB „Vilniaus viešasis transportas“ dėl darbo užmokesčio indeksavimo, papildomo atlyginimo už 2012 m. ir 2013 m. bei delspinigių išmokėjimo už pavėluotą visų su darbo santykiais susijusių išmokų išmokėjimą, nesant byloje duomenų apie kolektyvinių derybų dėl ieškovų reikalavimų vykdymo pasibaigimą. Ieškovai kreipėsi į teismą su ieškiniu, kadangi nesutiko su Darbo ginčų komisijos pareikštu apribojimu ginti teises, nustatytas kolektyvinėje sutartyje, individualaus darbo ginčo tvarka, taip pat su tuo, kad šiuo atveju ginčijami kolektyvinių derybų rezultatai, kurie turėtų būti sprendžiami kolektyvinio ginčo tvarka. Bylą nagrinėję teismai sprendė, kad šiuo atveju ginčas kilo dėl normatyvinių kolektyvinės sutarties nuostatų, susijusių su darbo užmokesčio mokėjimu, tinkamo vykdymo, o tokie ginčai sprendžiami individualių ginčų nagrinėjimo tvarka, todėl ieškovai turėjo teisę inicijuoti individualius darbo ginčus ir reikšti minėtus reikalavimus. Kasatoriaus (atsakovo, darbdavio) teigimu, ieškovai neturėjo teisės inicijuoti individualių darbo ginčų, nes jie kvestionuoja 2012 m. gruodžio 7 d. susitarimo galiojimą (šiuo susitarimu, kuris yra privalomas visiems įmonės darbuotojams, buvo susitarta dėl kolektyvinių sutarties nuostatų, kuriomis ieškovai grindžia savo reikalavimus, vykdymo kolektyvinio ginčo ir šalių derybų metu sustabdymo) ir jo įtaką kolektyvinei sutarčiai, todėl tarp

¹⁵⁰ Darbo ginčų komisijos 2015 m. balandžio 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-5911.

¹⁵¹ Bužinskas, G. Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai, *supra* note 9, p. 139.

¹⁵² Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 55.

šalių kilęs ginčas yra kolektyvinis. Be to, kasatoriaus nuomone, jam nekyla pareiga indeksuoti ieškovams darbo užmokestį ir mokėti priemokas bei delspinigius, nes kolektyvinės sutarties nuostatų, kuriomis jie grindžia savo reikalavimus, vykdymas buvo sustabdytas minėtu susitarimu ir jo pratęsimais.

LAT išplėstinė teisėjų kolegija, sprendama dėl ieškovų teisės inicijuoti atskirus individualius darbo ginčus esant kolektyviniams darbuotojų atstovų ir darbdavio susitarimams, išaiškino, kad „remiantis DK 67 straipsnio 2 dalimi, ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl įmonės kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Remiantis DK 68 straipsniu, kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad ši įstatymo leidėjo pateikta samprata remiasi tiek subjektyviuoju, tiek objektyviuoju kriterijais, t. y. įvardijamos tiek ginčo šalys, tiek ginčo pobūdis, be to, nurodoma, kad ginčas gali kilti tiek sudarant kolektyvinę sutartį, tiek ją vykdant, bei tai, jog kolektyviniam ginčui būdingas kolektyviškumo aspektas. Taigi pagal pateiktą sampratą kolektyvinio darbo ginčo šalys yra darbuotojai ir jų atstovai bei darbdavys ir jo atstovai, kurių viena netenkina kitos šalies iškeltų reikalavimų dėl kolektyvinės sutarties ar kt., todėl pastaroji inicijuoja kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimą. <...> Jeigu ginčo dalyvis yra individualus subjektas, ginčas bet kuriuo atveju laikytinas individualiu ginču, nežiūrint į tai, koks jo pobūdis, t. y. nesvarbu, ar jis kilęs dėl norminių darbo teisės aktų, ar dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo (netinkamo vykdymo) (DK 67 straipsnio 2 dalis, 285 straipsnis). Iš esmės individualūs darbo ginčai yra ginčai dėl teisės, jie paprastai nagrinėjami darbo ginčų komisijos bei teismo (DK 286 straipsnis). Dauguma kolektyvinių ginčų paprastai yra interesų konfliktai, t. y. jie kyla ne dėl pažeistos subjektinės teisės, o dėl jos nustatymo. Tačiau jie taip pat galimi ir dėl teisės, t. y. pažeidus darbuotojų (kolektyvinės sutarties šalies) kolektyvines subjektines teises“¹⁵³. Matome, kad toks atvejis, kuomet į DGK kreipiasi dešimtys įmonės darbuotojų dar nereiškia, kad kilęs ginčas yra kolektyvinis, taigi DGK turėtų tokius prašymus nagrinėti.

Pastebėtina, kad galiojanti DK redakcija nenumato galimybės paduoti bendrą darbuotojų prašymą darbo ginčų komisijai. Pasitaiko atvejų, kuomet įmonei tapus nemokiai, į DGK kreipiasi šimtai darbuotojų, kurie pagal galiojančius įstatymus privalo reikšti reikalavimus individualiai. Iš esmės visi reikalavimai būna identiški, todėl kiekvieno prašymo

¹⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-184-313/2015.

užregistravimas, atskiros bylos vedimas bei nagrinėjimas atskirai sukelia DGK daug nepatogumų. Dėl kiekvieno prašymo turi būti priimamas atskiras DGK sprendimas, kas taipogi užima daug laiko bei kanceliarinių sąnaudų. Pastebima, kad darbo ginčų komisijų praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet darbuotojų grupės prašymai užregistruojami kaip viena darbo byla bei dėl jų priimamas vienas sprendimas (pvz. Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 16 d. sprendimas darbo byloje APS-36-10594¹⁵⁴, kurioje ieškovais buvo laikomi 50 asmenų, o sprendimas dėl jų visų priimtas vienas), tačiau kitais atvejais kiekvienas prašymas registruojamas individualiai, taigi praktika nėra vienoda. Seimui siūlomame naujojo darbo kodekso projekte šis trūkumas išspręstas numatant teisę to paties darbdavio darbuotojų grupei paduoti vieną prašymą, jeigu darbo ginčas kyla tuo pačiu teisiniu pagrindu¹⁵⁵.

Taigi kyla klausimas, kodėl darbo ginčų komisijoms, iki šiol nagrinėjusioms išimtinai tik individualius darbo ginčus, siūloma priskirti ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės? Pripažįstama, kad 2013 m. individualių darbo ginčų reforma pasitvirtino, ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra paprasta, pigesnė nei ginčų nagrinėjimas teisme, efektyvi ir greita, todėl patys ieškovai suinteresuoti kreiptis į DGK, o ne į teismą. Tikimasi, kad darbo ginčų komisijai sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, pastarieji bus išspręsti taikiai, tik nedidelis procentas kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės bus perkeliama nagrinėti į teismą. Pažymėtina, kad pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus netgi kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl teisės nevykdymo, nėra žinybingi teismams¹⁵⁶. Vis dėlto analizuojant teismuose nagrinėjamų bylų statistiką matoma, kad klasifikuojant bylas susijusias su kolektyviniais darbo ginčais išskiriama ir daugiau bylų kategorijų, pvz. bylos, susijusios su kolektyvinės sutarties sudarymu, galiojimu, vykdymu, nutraukimu; dėl kolektyviniais susitarimais reglamentuotų darbo sąlygų pažeidimo; bylos, susijusios su derybomis tarp darbdavio (darbdavių); dėl darbdavius ir darbuotojus atstovaujančių organizacijų teisės kurti asociacijas pažeidimų; dėl ginčų, susijusių su darbdavių kišimusi į darbuotojų organizacijų reikalus; dėl ginčų, susijusių su darbuotojų atstovų teisėmis ir pan.¹⁵⁷ Taigi naujajame darbo kodekse reglamentavus šių ginčų nagrinėjimą pirmiausia darbo ginčų komisijose kolektyvinių ginčų skaičius turėtų smarkiai išaugti.

Kolektyvinių ginčų šalys yra darbuotojai ir jų atstovai (profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos, ar įmonėje veikianči darbo taryba) bei darbdavys ir jo atstovai (darbdavių organizacijos). Viena iš galimų problemų darbo ginčų komisijoms nagrinėjant kolektyvinius

¹⁵⁴ Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 16 d. sprendimas darbo byloje APS-36-10594.

¹⁵⁵ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra* note 2, 245 str. 4 d.

¹⁵⁶ Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *supra* note 11, p. 54.

¹⁵⁷ Lietuvos teismų informacinė sistema [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-11-15]. <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>

darbo ginčus yra tvarkos palaikymas posėdžio metu. Kolektyvinio ginčo šalių atstovų skaičius gali būti didelis, šalys laikosi savo pozicijų užtikrintai, todėl dažnai nesileidžia į kompromisus. CPK 162 str. numato teismui teisę imtis tam tikrų veiksmų prieš asmenis, bylos nagrinėjimo metu pažeidžiančius teismo posėdžio tvarką. Darbo ginčų komisija tokių procesinių teisių neturi. Pastebima, kad netgi nagrinėjant individualius darbo ginčus, kuomet posėdyje dalyvauja tik darbuotojas ir darbdavio atstovas, darbo ginčų komisijai kyla problemų palaikant posėdžio tvarką. Sunku nuspėti, kaip turėtų elgtis darbo ginčų komisija susirinkus kolektyvinio darbo ginčų šalių atstovams, kurių gali būti ir dešimtys.

Taigi darbo ginčų komisijoms, suteikiant kompetenciją nagrinėti kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, turi būti suteikta teisė atlikti tam tikrus veiksmus, kuomet nagrinėjant darbo bylą šalys pažeidžia posėdžio tvarką, pvz., jeigu darbo ginčų komisijos pirmininko įspėjimų dėl posėdžio tvarkos neklauso dalyvaujantis byloje asmuo, darbo ginčų komisijos protokoliniu sprendimu jam gali būti atimta teisė teikti paaiškinimus arba jis gali būti pašalintas iš posėdžių salės, arba darbo ginčų komisija gali atidėti bylos nagrinėjimą.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Magistro baigiamojo darbo įvade nurodytas ginamasis teiginys, kad darbo ginčų komisija neturi tapti kvazi-teismu, nes pagrindinis darbo ginčų komisijų tikslas yra šalių taika ir kuo ekonomiškesnis, efektyvesnis ir greitesnis ginčų nagrinėjimas yra teisingas. Išanalizavus darbo ginčų sąvoką, jų klasifikavimo problemas, apžvelgus priežastis, lėmusias poreikį reformuoti individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, tarptautinių organizacijų bei užsienio valstybių įtaką pasirinktam darbo ginčų sprendimo modeliui, taip pat išanalizavus ikiteisminės ir teisminės darbo ginčus nagrinėjančių institucijų praktikos neatitikimus, procedūrinius ir kitus aktualius darbo ginčų komisijų veikos klausimus, autorė daro išvadas, kad:

1. Ne visi konfliktai kilę tarp darbo santykių šalių yra darbo ginčai. Darbo konfliktas turi atitikti tam tikrus teisinius požymius, tokius kaip vienos iš santykio šalių kreipimasis į darbo ginčus įstatymų nustatyta tvarka nagrinėjančią instituciją, tam, kad jį būtų galima laikyti darbo ginču. 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.*

2. Lietuvos darbo teisė numato du visiškai skirtingus darbo ginčų nagrinėjimo mechanizmus, kuriuos skirsto pagal ginčo subjektus į individualius ir kolektyvinius darbo ginčus. Vis dėlto remiantis tarptautiniais standartais *siūloma reglamentuoti darbo ginčų klasifikavimą pirmiausia pagal objektyvųjį kriterijų į darbo ginčus dėl intereso bei darbo ginčus dėl teisės, o tik po to šiuos ginčus išskirstyti į individualius ir kolektyvinius remiantis subjektyviuoju kriterijumi.*

3. Darbo ginčų instituto reformos nuo nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų yra chaotiškos, kadangi atliekamos nekompleksiškai, nesuderinant jų su kitais galiojančiais teisės aktais, ko pasekoje iki šiol kyla teisės taikymo ir aiškinimo problemų. Iki 2013 m. individualūs darbo ginčai darbdavio sudaromose darbo ginčų komisijoje faktiškai buvo nagrinėjami neobjektyviai arba išvis nebuvo nagrinėjami, tuo tarpu teismuose pažeistų teisių gynimas reikalavo didelių laiko ir finansinių išteklių, todėl darbuotojų teisės buvo ginamos neefektyviai. Kadangi galiojusi tvarka reikalavo reformos, remiantis TDO nubrėžtomis gairėmis ir

suformuluotais principais bei iš dalies tam tikrų užsienio šalių praktika Lietuvoje buvo sukurtas naujas ginčų nagrinėjimo modelis.

4. Darbo ginčų komisijų, sudaromų socialinės partnerystės pagrindu prie VDI teritorinių skyrių, pirmieji veiklos metai parodė, kad šis individualių darbo ginčų nagrinėjimo modelis pasiteisino. Nors pasitaikė problemų dėl tam tikrų reglamentavimo neatitikimų, tačiau dauguma jų harmonizuojant ikiteisminę ir teismų praktiką buvo išspręstos. Vis dėlto, problemų liko iki šiol, taigi būtina toliau tobulinti darbo ginčų komisijų veiklos reglamentavimą.

5. DK 289 str. 1. įtvirtintas trijų mėnesių kreipimosi į DGK procedūrinis terminas yra proporcingas savo esme ir paskirtimi, skatina šalis būti aktyviomis ir kaip įmanoma greičiau apginti savo pažeistas teises, siekiant ekonomiško, greito ir efektyvaus darbo ginčo išsprendimo, todėl neturėtų būti trumpinamas. Taip pat yra tikslinga darbo ginčų komisijoms praktikoje taikyti proporcingumo principą, kuris reiškia, kad praleidus kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą bei komisijai jį atnaujinus, vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką būtų išieškomas proporcingai neišmokėtai sumai, taip užkertant kelią šalims piktnaudžiauti savo teisėmis.

6. Taikos sutartis yra pigesnis, greitesnis ir patogesnis būdas užbaigti ginčą. Kuo ankstesnėje stadijoje pasiekiamas darbo ginčo šalių taikus susitarimas, tuo jis naudingesnis efektyvumo, socialinės taikos, laiko ir finansinių sąnaudų optimizavimo požiūriu. DGK turėtų dar aktyviau skatinti šalis, darant abipuses nuolaidas, ginčą užbaigti dar ikiteisminėje stadijoje. *DK 297 str. turėtų būti keičiamas taip: „Darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, jeigu nė viena šalis nepareiškė ieškinio teisme, išskyrus atvejus, kai darbo ginčų komisijos sprendimu yra patvirtinama tarp šalių sudaryta taikos sutartis - tuomet sprendimas įsiteisėja per 7 kalendorines dienas. <...>“ (atitinkamai pakeičiant ir DK 296 str.).* Septynios dienos yra proporcingas terminas apskūsti tarp šalių sudarytą taikos sutartį, taip suteikiant teisę šalims taikos sutarties nevykdymo atveju efektyviau ir greičiau apginti savo pažeistas teises.

7. Rašytiniam prašymui darbo ginčų komisijai turi būti taikomi paprastumo, aiškumo standartai, prašyme reikalaujama pateikti tik minimali informacija. Vis dėlto esant esminių prašymo formos ar turinio trūkumų, darbo ginčų komisijai gavus tokį prašymą ir nusprendus, kad nurodyti trūkumai neleidžia nagrinėti ginčo, turi būti numatyta DGK teisė grąžinti tokį prašymą ieškovui su reikalavimu pašalinti nurodytus trūkumus.

8. Ieškovui turi būti suteikta teisė atsiimti savo prašymą dėl individualaus darbo ginčo, iki įteikiant pranešimą šalims apie darbo bylos nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje laiką ir vietą, taip pat apie tai neinformuojant atsakovo, kadangi DK neturėtų numatyti ne tokių palankių

sąlygų ieškoviui, palyginti su CPK. Todėl DK turėtų būti numatytas straipsnis, kuris nurodo, kad „darbo ginčų komisija sprendimu grąžina prašymą ieškoviui, jeigu:

- 1) Ieškovo prašymas iš esmės neatitinka minimalių rašytiniam prašymui keliamų reikalavimų, ir šie trūkumai nebuvo ištaisyti per DGK numatytą terminą;
- 2) Ieškovas atsiėmė savo prašymą iki kol darbo ginčų komisija neišsiuntė prašymo kopijos atsakovui“

9. Turi būti sukurta tokia darbo ginčų komisijų sprendimų apskundimo sistema, kuri garantuotų grįžtamąjį ryšį tarp darbo ginčų komisijų ir teismų tam, kad šių darbo ginčus nagrinėjančių institucijų praktika būtų harmoninga ir kaip įmanoma tarpusavyje suderinta. Siūloma sukurti bendrą elektroninę sistemą, kurioje visos darbo ginčų komisijos galėtų matyti, kurie DGK sprendimai buvo apskūsti apylinkės teismui bei kokie teismo sprendimai/nutartys dėl jų priimti, ir/ar jie apskūsti aukštesnių instancijų teismams. Į minimą sistemą DGK taip pat turėtų įkelti visą turimą bylos medžiagą elektroniniu būdu, taip taupant DGK pašto, kanceliarines bei kitas išlaidas. Negana to, sistemoje DGK galėtų susipažinti su teismų priimtais sprendimais, jų motyvacija, matyti ir dėl kitų darbo ginčų komisijų sprendimų priimtus teismo sprendimus, taip tobulinant ir harmonizuojant ne tik darbo ginčų komisijų ir teismų praktiką, bet ir pačių darbo ginčų komisijų praktiką nacionaliniu mastu.

10. Darbo ginčų komisijos sprendimai turi būti įvykdomi sprendimui įsiteisėjus, t. y. po mėnesio. Atsakovui neįvykdžius sprendimo, ieškovas turi teisę kreiptis į antstolius dėl priverstinio sprendimo vykdymo pagal CPK nuostatas, kadangi darbo ginčų komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas. Tačiau darbo ginčų komisijos neturi informacijos, kurie darbo ginčų komisijų sprendimai buvo apskūsti, o antstoliai neturi pareigos tikrinti darbo ginčų komisijų sprendimų įsiteisėjimą. Siūloma, kad į jau minėtą bendrą teismų ir darbo ginčų komisijų elektroninę sistemą būtų įkeliami ieškiniai dėl darbo ginčų komisijų sprendimų panaikinimo vos tik juos užregistravus teisme, tam, kad DGK turėtų informaciją ar sprendimas yra apskūstas ar ne. Taip darbo ginčų komisijos turėtų teisinį pagrindą patvirtinti DGK sprendimus spaudu „Įsiteisėjęs“.

11. Jeigu nagrinėjant darbo bylą šalys pažeidžia posėdžio tvarką, darbo ginčų komisijoms turi būti suteikta teisė atlikti tam tikrus veiksmus. DK 293str. turi būti papildomas norma, kad „jeigu darbo ginčų komisijos pirmininko įspėjimų dėl posėdžio tvarkos neklauso dalyvaujantis byloje asmuo, darbo ginčų komisijos protokoliniu sprendimu

jam gali būti atimta teisė teikti paaiškinimus arba jis gali būti pašalintas iš posėdžių salės, arba darbo ginčų komisija gali atidėti bylos nagrinėjimą.“

12. 2015 m. birželio 12 d. LR Seimui pateiktas naujojo Darbo kodekso projektas, kuriame darbo ginčų komisijų kompetencija išplečiama, numatant nagrinėti ginčus dėl neteisėto atleidimo iš darbo, kolektyvinius teisės ginčus, priteisti baudas, neturtinę žalą ir pan. Toks reglamentavimas taip pat pareikalautų didelių išteklių specialiai apmokant ne tik darbo ginčų komisijų pirmininkus bet ir komisijos narius, supažindinant su jau susiformavusia teisės doktrina bei teismų praktika šiose srityse. Vis dėlto, *būtina atsižvelgti, jog pagrindinis DGK tikslas yra mažiau formalizuotas, greitesnis ir pigesnis individualių darbo ginčų nagrinėjimas, kuo daugiau ginčų užbaigiant pasiekus taiką tarp šalių. Darbo ginčų komisija neturi tapti kvazi-teismine institucija, todėl neturėtų būti papildomai išplėstos DGK kompetencijos, darbo bylų nagrinėjimo procesą padarant tokiu pat sudėtingu kaip teisminį.*

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
2. Darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*. 1972, Nr. 18-137.
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2012, Nr. 80-4138.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 75¹, 98, 268, 287, 288, 293 straipsnių pakeitimo ir 301 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. *Teisės aktų registras*. Nr. XII-1435, 2014.
10. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. [114-5115](#).
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 112-3100.
12. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. [102-4585](#).

Kiti norminiai aktai:

13. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai. *Vilnius: Mintis*, 1975.
14. 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*. 2012, Nr. 143-7398.

Specialioji literatūra:

15. Blažienė, I., Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. *Teisė*, Nr. 2013 88.

16. Bužinskas, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*. 2013, Nr. 20(3).
17. Bužinskas, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. *Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.*
18. Bužinskas, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17).
19. Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2010.
20. Bužinskas, G. Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai. *Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1).
21. Dambrauskas, A. *Darbo ginčai*. Vilnius: Mintis, 1985.
22. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Vilnius: Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas, 2003.
23. Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004.
24. Davulis, T. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008.
25. Mačernytė – Panomariovienė, I. *Tarptautinės darbo organizacijos įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
26. Nekrošius, I., et al. *Tarnybinė darbo teisė: Vadovėlis*. Vilnius: Mintis. 1976.
27. Pašerstnikas, A. E., *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: 1953.
28. Petrylaitė, D. Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai. *Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1).
29. Petrylaitė, D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
30. Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, Nr. 8 (110).
31. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija*. Vilnius: Justitia, 2005.
32. Usonis, J., Filimonenkova, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*. 2013, Nr. 20(4).
33. Vėbraitė, V. Šalių sutaikymas kaip civilinio proceso tikslas ir jo galimybės Lietuvoje. *Teisė*, 2008. ISSN 1392-1274.

34. Vulis, A, Jankauskienė, V. *Darbo ginčai*. Vilnius, 1958.

Užsienio šalių teisės aktai:

35. Decree No. 186 of 11 July 1996 to adopt Regulations on the Commission in charge of labour disputes.
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=02&p_origin=SUBJECT>.
36. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 323, 1989.
37. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
38. Labour dispute resolution process examined.
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.htm>>.
39. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
40. TDO rekomendacija Nr. 130 dėl skundų nagrinėjimo. International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981. Geneva: International Labour Office, 1982.
41. The right to work. General comment No. 18. Geneva: Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2005. <
<http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/%28Symbol%29/E.C.12.GC.18.En?OpenDocument>>

Teismų bei darbo ginčų komisijų praktika:

42. Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 05 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2623.
43. Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 07 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2830.
44. Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 08 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-108-6079.
45. Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 09 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-6498.
46. Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 11 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-8257;
47. Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 26 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-104-9790.
48. Darbo ginčų komisijos 2013m. liepos 03 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-10070.
49. Darbo ginčų komisijos 2013 m. spalio 08 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-16900.
50. Darbo ginčų komisijos 2013 m. lapkričio 07 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-110-16321.
51. Darbo ginčų komisijos 2013 m. lapkričio 13 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-16928.

52. Darbo ginčų komisijos 2013 m. gruodžio 02 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-2-17087;
53. Darbo ginčų komisijos 2014 m. rugpjūčio 06 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-13150.
54. Darbo ginčų komisijos 2015m. vasario 27 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-1840.
55. Darbo ginčų komisijos 2015 m. balandžio 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-5911.
56. Darbo ginčų komisijos 2015 m. gegužės 19 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-5601.
57. Darbo ginčų komisijos 2015 m. gegužės 19 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6219.
58. Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 05 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-7990.
59. Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 16 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-10594.
60. Darbo ginčų komisijos 2015 m. birželio 18 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-110-9397.
61. Darbo ginčų komisijos 2015 m. liepos 01 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-110-10263.
62. Darbo ginčų komisijos 2015 m. liepos 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-11243.
63. Darbo ginčų komisijos 2015 m. liepos 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-11722.
64. Darbo ginčų komisijos 2015 m. rugpjūčio 26 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-12843.
65. Darbo ginčų komisijos 2015 m. rugsėjo 16 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-12759.
66. Darbo ginčų komisijos 2015 m. rugsėjo 17 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-14907.
67. Darbo ginčų komisijos 2015 m. spalio 27 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-17843.
68. Darbo ginčų komisijos 2015 m. lapkričio 03 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-18933.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1172/2000.
70. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 07 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2004.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-621/2006.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2008 .
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-354/2008
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009;
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-480/2009.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-96/2010;

77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-108/2010;
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3- 365/2010.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. spalio 04 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2010.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-179/2012,
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-711/2013.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-184-313/2015.
83. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A8-727/2003;
84. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A10-717-05;
85. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A8-909-06;
86. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. vasario 12 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A6-145/2007.
87. Šiaulių apylinkės teismo 2015 m. balandžio 03 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3735-291/2015.
88. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014.
89. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36676-852/2013 ir 2013 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36843-582/2013.
90. Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014.
91. Vilniaus apygardos teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1080-302/2014.
92. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2015 m. liepos 09 d. nutartis darbo byloje Nr. 2-30359-727/2015.

Kita medžiaga:

93. Collective agreement on a procedure for the resolution of grievances between the International Labour Office and the ILO Staff Union. [<http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm>](http://www.ilo.org/public/english/staffun/docs/harassment.htm).
94. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės institutas. [<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc>](http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc).
95. Darbo ginčų komisijos pirmininko 2015 m. liepos 08 d. tarnybinis pranešimas Nr. (102) DGS-8053.
96. Ghellab, Y. ILO standards and labour dispute prevention and settlement. In Improving Judicial Mechanisms for Settling Labour Disputes in Bulgaria. Budapest: International Labour Office, 2006.
97. Individualių ginčų sprendimas: Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ribos. Advokatų profesinė bendrija Judickienė ir partneriai JUREX. 2008. [<http://www.jurex.lt/individualiu-gincu-sprendimas-valstybines-darbo-inspekcijos-kompetencijos-ribos/>](http://www.jurex.lt/individualiu-gincu-sprendimas-valstybines-darbo-inspekcijos-kompetencijos-ribos/) .
98. Labour dispute resolution process examined. [<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.htm>](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.htm).
99. Labour dispute systems: guidelines for improved performance. International Training Centre of the International Labour Organization, 2013.
100. Lietuvos antstolių rūmų 2015 m. lapkričio 20 d. atsakymas Nr. S-15927-21694 į 2015 m. spalio 16 d. VDI raštą Nr. SD-25-12696 „dėl darbo ginčų komisijų sprendimų įsiteisėjimo“.
101. LR Seimo teisės aktų paieška. 2015 m. birželio 12 d. LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, Nr. XIIP-3234, [<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=33&searchModelUUID=25f4bb81-23de-4646-9cb3-f98253e54c93>](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d0cedc60110311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=33&searchModelUUID=25f4bb81-23de-4646-9cb3-f98253e54c93).
102. Lietuvos teismų informacinė sistema. Statistika. [<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>](http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106)
103. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2015 m. spalio 16 d. raštas Nr. SD-25-12696 „dėl darbo ginčų komisijų sprendimų įsiteisėjimo“.
104. LITEKO Lietuvos teismų informacinė sistemos vieša sprendimų paieška. [<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/detalipaieska.aspx?detali=2>](http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/detalipaieska.aspx?detali=2) .

105. Jubilee of the Labour Dispute Committees of the Labour inspectorate: 15 years of „free court“. <<http://www.ti.ee/index.php?article=id/2011&page=1526&action=article&>>.
106. TDO rekomendacija Nr. 133 dėl darbo inspekcijos (žemės ūkio srityje). *International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981*. Geneva: International Labour Office, 1982.
107. Valstybinė darbo inspekcija prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Trumpai apie darbo ginčų komisijas. < <http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx/> >.

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Magistro baigiamojo darbo esmė yra išanalizuoti ikiteisminę ir teisminę darbo ginčų praktiką, taip atskleidžiant darbo ginčų instituto reglamentavimo spragas bei poreikį ir toliau tobulinti teisės aktus, siekiant kuo efektyvesnio bei ekonomiškesnio darbo ginčų komisijų bylų nagrinėjimo bei priimamų sprendimų teisėtumo ir teisingumo. Pagrindinis darbo ginčų komisijų tikslas – taika tarp ginčo šalių, todėl darbo ginčų komisijos procesas turi būti paprastas, nemokamas ir prieinamas kiekvienam asmeniui, kuris siekia apginti savo pažeistas teises.

Reikšmingi žodžiai: darbo ginčų institutas, ikiteisminė ir teisminė praktika, darbo ginčai, darbo ginčų komisija.

Master's thesis analyses the pre-trial and judicial practice of labour disputes, reveals the legislation gaps of labour dispute institute and the need of the legislation improvement in order to make labour dispute commissions more effective and more efficient and their judgements more legitimate and righteous. The main goal of labour dispute commissions is the peace between the parties, so labour disputes process should be simple, free and available to every person who seeks to protect their violated rights.

Key words: labour disputes institute, pre-trial and judicial practice, labour disputes, labour dispute commission, labour disputes.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Ikiteisminės ir teisminės praktikos harmonizavimo įtaka darbo ginčų instituto raidai

Magistro baigiamajame darbe analizuojami ikiteisminės ir teisminės praktikos neatitikimai po 2013 m. LR darbo kodekso reformos. Taip pat bendrai aptariama darbo ginčo samprata, jos požymiai ir stadijos, išskiriamas darbo ginčų klasifikavimas pagal subjektyvų ir objektyvų kriterijus. Aptariami darbo ginčų instituto raidos etapai, nurodomos priežastys, lėmusios 2013 m. sausio 01 d. reformuotą individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką. Nors ši reforma ir naujai sukurtas darbo ginčų komisijų modelis pasiteisino, tačiau analizuojant ikiteisminę ir teisminę individualių darbo ginčų praktiką po 2013 m., atskleidžiamas netobulas darbo ginčų komisijų veiklos reglamentavimas arba jo nebuvimas.

Atliekant tyrimą iškeliamos aktualiausios darbo ginčų komisijų kompetencijos, procedūrinės ir kitos reglamentavimo spragos, analizuojant vadovaujamosi kuo aktualesne teismų ir darbo ginčų komisijų praktika. Matomas aiškus poreikis ir toliau tobulinti darbo kodekso normas ne tik tarpusavyje, bet ir su kitų įstatymų nuostatomis, ypač su LR Civilinio proceso kodeksu. Daroma išvada, kad darbo ginčų komisijos neturi tapti kvaziteismine institucija prilygstančia teismams, tačiau LR Seimui 2015 m. birželio 12 d. pateiktame svarstyti naujajame darbo kodekso projekte darbo ginčų komisijų kompetencijos beveik prilygsta teismui. Vis dėlto, laikomasi pozicijos, kad darbo ginčų komisijų kompetencijos turi būti aiškiai apibrėžtos ir atribotos nuo teismų, pagrindiniu darbo ginčų komisijų tikslu turi būti taikos siekimas tarp ginčo šalių, o ne sprendimo priėmimas. Bylų nagrinėjimo procesas turi būti paprastas, nemokamas ir prieinamas kiekvienam asmeniui, kurio teisės pažeistos. Taip pat siūloma sukurti tokia darbo ginčų komisijų sprendimų apskundimo sistemą, kuri garantuotų grįžtamąjį ryšį tarp darbo ginčų komisijų ir teismų tam, kad šių darbo ginčus nagrinėjančių institucijų praktika būtų harmoninga ir kaip įmanoma tarpusavyje suderinta.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

The Harmonization of Pre-trial and Judicial Practice and Its Influence to the Labour Disputes Institute Development

Master's thesis is based on analysing the issues of pre-trial and judicial practice of labour disputes after the 2013 reform of the Labour Code of Republic of Lithuania. Firstly, it is important to discuss the general concept of labour dispute, its stages, and classify labour disputes by both subjective and objective criteria. The development and evolution of labour dispute institute are discussed and the reasons, which led to 2013 reform of labour dispute settlement procedure, are also analysed. Although this reform and the newly created labour dispute commissions proven to succeed, the analysis of the pre-trial and judicial practices revealed the imperfect labour dispute regulation or even lack of it.

The study brought labour dispute commission competence, procedure and other regulation issues, which were analysed referring to the most relevant pre-trial and judicial practice. There is a definite need to continue improving the labour code norms not only among themselves but also with the other law codes, such as civil process code. It is concluded that labour dispute commission must not become a quasi-judicial body comparable to the courts, but it is emphasized that the new Labour Code draft brings labour dispute commission competence closer to the court. However, the main Master's thesis subject is that the labour dispute commission competence must be clearly defined and separated from the judiciary. The main commissions' objective should be the pursuit of peace between the parties rather than judgment. Litigation process should be simple, free and available to every person whose rights have been violated. It is also suggested to create a mutual system for both labour dispute commissions and courts to ensure feedback and so that their practice would be harmonious and consistent as possible.