

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gerdos Plečkaitytės,
V kurso, Darbo ir socialinės teisės studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo ginčų komisijos teisinis statusas
Legal Status of the Labour Disputes Commission**

Vadovas: Prof. dr. Tomas Davulis
Recenzentė: Prof. dr. D. Petrylaitė

Vilnius
2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro baigiamajame darbe analizuojamas darbo ginčų komisijos teisinis statusas. Šios institucijos teisinio statuso ypatumai atskleidžiami nagrinėjant darbo ginčų komisijos paskirtį, kompetenciją, organizacinius ypatumus, santykį su kitomis valstybės institucijomis. Darbe atskleidžiami darbo ginčų komisijos teisinio statuso istoriniai aspektai įvykdytų reformų kontekste. Ypatinga reikšmė darbe teikiama šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo analizei, iš kurio išplaukia ypatinga darbo ginčų komisijos paskirtis užtikrinant darbo teisinių santykių subjektų pažeistų teisių apsaugą.

Pagrindiniai žodžiai: individualus darbo ginčas, kolektyvinis darbo ginčas, ginčas dėl teisės, darbo ginčų komisija, teisinis statusas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

ANNOTATION AND KEYWORDS

The Master's thesis analyses the legal status of the Labour Dispute Commission. The peculiarities of the legal status of this institution are revealed by examining the purpose, competence, organisational peculiarities of the Labour Dispute Commission and its relationship with other state institutions. The thesis reveals the historical aspects of the legal status of the Labour Dispute Commission in the context of the past reforms. The thesis attaches particular importance to the analysis of the current legal regulation, which implies the special role of the Labour Dispute Commission in ensuring the protection of the rights violated by the subjects of labour legal relations.

Keywords: individual labour dispute, collective labour dispute, dispute of right, Labour Dispute Commission, legal status, Labour Code of the Republic of Lithuania.

TURINYS

ĮVADAS	4
1. DARBO GINČŲ KOMISIJŲ RAIDA LIETUVOS DARBO TEISĖJE.....	7
1.1. Darbo ginčų komisijų įsteigimas.....	7
1.2. Darbo ginčų komisijų raida Lietuvos darbo teisėje.....	9
2. DARBO GINČŲ KOMISIJOS TEISINIO STATUSO YPATUMAI.....	13
2.1 Darbo ginčų komisijos paskirtis ir funkcijos.....	13
2.2. Darbo ginčų komisijos sudarymas ir įgaliojimų pasibaigimas.....	20
2.3. 2021-2022 m. darbo ginčų komisijos veiklos statistiniai rodikliai	24
2.4. Individualių ir kolektyvinių ginčų priskyrimas darbo ginčų komisijai	26
2.5. Darbo ginčų komisijos kompetencijos įgyvendinimas atskirų darbo ginčų kontekste.....	32
2.5.1. <i>Ginčai dėl darbo užmokesčio</i>	32
2.5.2. <i>Ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo</i>	34
2.5.3. <i>Ginčai dėl turtinės ar neturtinės žalos</i>	37
2.5.4. <i>Ginčai dėl darbo sąlygų</i>	39
2.5.5. <i>Kiti darbo ginčai</i>	40
2.6. Darbo ginčų komisijos darbo organizavimas.....	43
2.7. Darbo ginčų komisijos palyginimas su kitomis ginčų nagrinėjimo institucijomis..	46
3. DARBO GINČŲ KOMISIJOS TEISINIO STATUSO YPATUMAI ESTIJOS RESPUBLIKOJE	49
IŠVADOS	52
PASIŪLYMAI.....	53
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	54
SANTRAUKA.....	59
SUMMARY.....	60

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojų bei darbdavių ar jo įgaliotų atstovų iš prigimties yra konfliktiški, kadangi abu subjektai siekia ekonominės naudos sau. Konfliktai tokiais atvejais yra neišvengiami, todėl valstybė turi ieškoti būdų kaip operatyviai bei efektyviai šiuos konfliktus išspręsti. Atsižvelgiant į tai, kad teismai susiduria su itin dideliu užimtumu, o ir ginčų nagrinėjimas juose reikalauja didesnių laiko bei piniginių kaštų, Lietuvoje individualių bei kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas yra patikėtas darbo ginčų komisijai. Darbo ginčų komisijos teisinis reguliavimas perėjo netrumpą reformų kelią. Darbo ginčų komisija turi unikalų teisinį statusą, kuris atsiskleidžia per jos formavimo tvarką, kompetenciją bei sprendimų priėmimo ypatumus. Nuo institucijos, steigiamos darbovietėse ir tam tikra dalimi priklausomos nuo darbdavio, darbo ginčų komisija tapo savarankišku, ikiteisiniu nuolat veikiančiu organu, kurio priimti sprendimai yra privalomi ir neturi būti patvirtinami nei teismo, nei kitos valstybės institucijos. Teismai neturi nei priežiūros, nei kontrolės įgaliojimų darbo ginčų komisijos atžvilgiu. 2017 m. naujuoju Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – LR DK) įstatymų leidėjas žymiai praplėtė darbo ginčų komisijos kompetenciją. Nuo to laiko ji įgaliota spręsti beveik visus individualius ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Dar daugiau, šios institucijos kompetencijai priklauso nagrinėti darbo ginčus, turinčius užsienio elementą, kai savo teises ketina ginti darbuotojas. Šiuo metu darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra nemokamas. Įstatymų leidėjas siekė, kad darbo ginčo šalys dar operatyviau kreiptųsi į darbo ginčų komisiją ir nepatirtų papildomų išlaidų. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas imasi vis daugiau priemonių, kad darbo ginčų sprendimas efektyviai būtų išspręstas šioje institucijoje be teismo įsikišimo. Iš kitos pusės, ar nelikus galimybės priteisti bylinėjimosi išlaidų, tai nesustabdo kai kurių darbo teisinių santykių subjektų ginti savo teisių šioje institucijoje, jei šaliai būtinas advokato atstovavimas? Šie bei kiti klausimai patvirtina magistro baigiamojo darbo temos aktualumą bei poreikį ją nagrinėti.

Darbo tikslas. Magistro baigiamajame darbe siekiama atskleisti darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatumus, specifiką, problematiką bei pateikti jos teisinio statuso tobulinimo rekomendacijas.

Darbo uždaviniai. Magistro baigiamojo darbo tikslui pasiekti keliami sekantys uždaviniai:

1. Aptarti darbo ginčų komisijos teisinio statuso raidos Lietuvoje ypatumus.

2. Atskleisti darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatingą pobūdį pagal jo struktūrinius elementus.
3. Pateikti Estijos Respublikos darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatumus.

Darbo objektas. Darbo ginčų komisijos teisinis statusas.

Tyrimo metodai. Dokumentų analizės metodas naudojamas analizuojant Lietuvos bei užienio mokslinę literatūrą, kurioje nagrinėjamas darbo ginčų komisijos teisinis statusas. Šio metodo dėka taip pat analizuojami darbo ginčų komisijos bei teismų praktikos sprendimai. Lyginamasis metodas naudojamas lyginant skirtingų autorių pozicijas bei darbo ginčų komisijos teisinį statusą iki naujo LR DK įsigaliojimo ir po jo įsigaliojimo. Istorinio metodo pagalba analizuojama darbo ginčų komisijos teisinio statuso raida, reformos. Lingvistinis metodas naudojamas aiškinant teisės normų, reglamentuojančių darbo ginčų komisijos teisinio statuso struktūrą, turinį. Sisteminės analizės metodas naudojamas atskleidžiant darbo ginčų komisijos teisinį statusą darbo teisės šakos kontekste. Remiantis apibendrinimo metodu išskiriami darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatumai, jo problemos, teisinio reglamentavimo spragos. Loginis metodas naudojamas formuluojant išvadas bei apibendrinimus.

Darbo originalumas. Nepaisant to, kad darbo ginčų komisija, jos teisinis statusas bei jo atskiri elementai ne kartą analizuoti mokslinėje doktrinoje, magistro baigiamasis darbas išlaiko savo originalumą, kadangi darbe esanti pozicija grindžiama atlikus naujo pasikeitusio teisinio reguliavimo, jo pagrindu priimtų darbo ginčų komisijos sprendimų bei naujos teismų praktikos analizę. Darbe taip pat atskleidžiami Estijos Respublikos darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatumai.

Darbo šaltiniai. Magistro baigiamajame darbe naudojamos trys šaltinių rūšys: mokslinė doktrina, teisės aktai bei teismų praktikos sprendimai.

Savo moksliniuose darbuose darbo ginčų komisijos teisiniui statusui dėmesio yra skyrę nemažai Lietuvos mokslininkų. Plačiai darbo ginčų komisijos teisinis statusas aptariamas prof. dr. T. Davulio 2018 m. išleistame Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare. Didelį dėmesį darbo ginčų komisijos teisiniui statusui, jo problemoms yra skyrusi prof. dr. D. Petrylaitė tokiuose moksliniuose darbuose kaip „Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos“ (2013), „Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje“ (2013), „Lithuanian system for the settlement of labour disputes using ADR methods“ (2020) ir kt. Darbo ginčų komisijos teisinio statuso raida, ypatumai, problemos nagrinėtos tokiuose G. Bužinsko moksliniuose darbuose kaip „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys“ (2002), „Ikiteisminis

individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje“ (2004), „Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai“ (2013) ir kt. Kai kurie darbo ginčų komisijos teisinio statuso elementai aptarti V. Mačiulaičio 2013 m. parengtoje daktaro disertacijoje, J. Usonio ir A. Filimonenkovos (2013), I. Jasaitytės (2013) ir kt. Estijos darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatumai atskleidžiami remiantis tokių autorių kaip E. Rannamägi (2017) ir A. Noop (2020) parengtais darbais. Esminiais teisės aktais, kuriuose atsispindi darbo ginčų komisijos teisės, pareigos, kompetencija ir kiti teisinio statuso elementai yra LR DK, Darbo ginčų komisijos nuostatai, 2017 m. birželio 29 d. patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-344 (toliau – Nuostatai), dėl šios priežasties šių teisės aktų nuostatų analizė būtina magistro baigiamojo darbo temai išsamiai išnagrinėti. Šių teisės aktų nuostatų taikymo praktikoje problemos atsispindi darbo ginčų komisijos bei Lietuvos teismų praktikos sprendimuose. Darbe daugiausiai remiamasi naujaisiu teisiniu reguliavimu pagrįsta praktika, tiesa, palyginimui naudojamos ir senesniais teismų praktikos sprendimais.

1. DARBO GINČŲ KOMISIJŲ RAIDA LIETUVOS DARBO TEISĖJE

1.1. Darbo ginčų komisijų įsteigimas

Darbo ginčų užuomazgos Lietuvoje siekia 1940 m. metus, kai Lietuva gyveno okupaciniu režimu. Tuo metu buvo taikomos 1928 m. Rusijos Federacinės Respublikos Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės, patvirtintos Aukščiausios Tarybos Prezidiumo. Remiantis šių taisyklių nuostatomis vertinimo-konfliktų komisija laikyta pirmine darbo ginčų nagrinėjimo institucija. Kai kuriais atvejais tokie ginčai buvo priskirtini liaudies teismui (Bužinskas, 2004). Taigi, pastebime, kad jau tuo metu buvo atkreiptas dėmesys į darbo ginčus, o įkurta vertinimo-konfliktų komisija padėjo pagrindus šiuolaikinei darbo ginčų komisijai.

Vis dėlto, vertinimo-konfliktų komisijos tuo metu buvo kuriamos tik ten, kur veikė profesinių sąjungų fabrikų, gamyklų, vietos komitetai bei šalia profesinių sąjungų miestų, grupinių ar rajoninių komitetų. Skundai dėl vertinimo – konfliktų komisijos sprendimų buvo peržiūrimi profesinės sąjungos sričių, kraštų, respublikiniuose ir centro komitetuose, kuriems sprendžiant ginčus buvo priskiriamos tik priežiūros funkcijos. Peržiūrėjus skundą minėtos institucijos negalėjo ginčo išnagrinėti iš esmės. Iš tiesų joms buvo priskirtos gana siauros funkcijos t.y. grąžinti medžiagą ginčą sprendusiai vertinimo – konfliktų komisijai iš naujo nagrinėti arba paaiškinti ginčo šalims, kad jos turi teisę kreiptis į liaudies teismą (Moreinas, 1961, 17). Taigi tokia darbo ginčų sprendimo procedūra nebuvo veiksminga. Realiai ginčas buvo išsprendžiamas liaudies teisme, tačiau iki tol, kol ginčas pasiekdavo šią instituciją, formaliai jis buvo peržiūrimas komitetu, tai užtrukdavo nemažai laiko. Be to, reikia pastebėti, kad ir vertinimo-konfliktų komisija ne sprendė darbo ginčus, o tik vertino. Kaip pastebėjo G. Bužinskas (2004), vertinimo-konfliktų komisija nesistengė ginčo šalims parodyti galimų ginčo sprendimo būdų. Ji suformuodavo nešališką nuomonę, bet leisdavo ginčo šalims pasiekti kompromisą, o visi vertinimo-konfliktų komisijai pateikti klausimai galėjo būti išspręsti tik tuo atveju, jei šalys pasiekdavo susitarimą (p. 54). Dėl to mokslinėje doktrinoje galima rasti pozicijų, kad darbo ginčų nagrinėjimo tvarka vertinimo-konfliktų komisijoje laikytina taikinamąja (Pašerstnikas, 1953, p.40).

Vertinimo – konfliktų komisijos Lietuvoje veikė palyginus neilgai t.y. nuo 1940 m. iki 1957 m. Vėliau darbo ginčai buvo perduoti darbo ginčų komisijos kompetencijai. 1957 m. sausio 31 d. TSRS Aukščiausios Tarybos Prezidiumas patvirtino Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus, kurie numatė, jog darbo ginčų komisijos turi būti sudaromos tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose veikia profesinių sąjungų organizacijos.

Atkreipkime dėmesį, kad darbo ginčų komisijos kuriamos darbovietėse. Tai svarbus žingsnis, palengvinantis darbuotojo našta, nes ginčai galėjo būti sprendžiami darbo vietoje. Minėtas dokumentas įtvirtino svarbų darbo ginčų komisijos statusą – ji tampa privaloma pirmine darbo ginčų nagrinėjimo institucija (Vulis, Jankauskienė, 1958, p.8).

1972 m. birželio 1 d. buvo priimtas Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas (*Valstybės žinios*, 1972), kuriame reglamentuota ir darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Dėl to kilo būtinybė imtis ir darbo ginčų nagrinėjimo nuostatų atnaujinimo, kuris atliktas 1974 m. gegužės 20 d. Tada dar Darbo įstatymų kodekso nuostatos numatė triapakopę darbo ginčų nagrinėjimo sistemą: darbo ginčų komisija, įmonių, įstaigų, organizacijų profsąjungos komitetas ir liaudies teismas. Tiek darbo ginčų komisija, tiek organizacijų profsąjungos komitetas buvo privalomomis ikiteisminėmis darbo ginčų nagrinėjimo institucijomis, į kurias teisė kreiptis buvo suteikta tik darbuotojams (Tiažkijus ir kt., 1999, p. 191). Profsąjungų komitetai turėjo įgaliojimus tikrinti ar darbo ginčų komisijos sprendimas yra pagrįstas bei teisėtas, galėjo jį palikti galioti ar panaikinti ir nagrinėti ginčą iš esmės priimant nutarimą (Tiažkijus ir kt., 1999, p. 191). Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisijos turėjo būti sudaromos tik ten, kur veikė profsąjungos organizacija, renkanti profsąjungos komitetą, profsąjungų komitetų vaidmuo nagrinėjant darbo ginčus nepasiteisino (Tiažkijus ir kt., 1999, p. 191). Antai jei tokių organizacijų darbovietėse nebuvo, nebuvo reikalaujama ir darbo ginčų komisijos sudarymo, todėl savo teises darbuotojai turėjo ginti teismuose. Be to, pasikeitusi situacija Lietuvoje sąlygojo ir daugybės naujų profsąjungų atsiradimą, daugelyje jų darbuotojų skaičius neviršijo 20 proc. visų darbuotojų skaičiaus (Bužinskas, 2013, p. 1165). Kildavo klausimų kas galėjo naudotis ikiteisimine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka - visi darbuotojai ar tik tie, kurie priklausė profesinei sąjungai. Taip pat neaišku buvo į kurį komitetą turėjo kreiptis darbuotojas, jei darbovietėse veikė kelios profesinės sąjungos (Bužinskas, 2013, p. 1165). Taigi, tokia darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nebuvo efektyvi ir neatitiko darbuotojų poreikių.

Vis dėlto, palyginus 1972 m. darbo ginčų nagrinėjimo institutą su 1957 m. galime pastebėti, kad naujoji jo redakcija iš esmės nesiskyrė nuo senosios, nes daugelis darbo ginčų nagrinėjimo taisyklių buvo perkelta į naująjį teisės aktą. Nepakito nei darbo ginčų komisijos organizavimo, nušalinimo nei sprendimų priėmimo taisyklės. Tapačios liko ir sprendimų priėmimo bei apskundimo terminų skaičiavimo taisyklės. Nuostatos įtvirtino darbo ginčų, priskirtinų darbo ginčų komisijai, pavyzdinį sąrašą. Šios institucijos kompetencijai priklausė darbo ginčai dėl drausminių nuobaudų skyrimo, dėl išėtinės išmokos išmokėjimo ir pan. Teisės aktai taipogi aiškiai apibrėžė, kokio pobūdžio darbo ginčai negali būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje (pavyzdžiui darbo ginčų komisijos

kompetencijai nebuvo priskiriami ginčai dėl darbo stažo apskaičiavimo pašalpoms ir pensijoms skirti, dėl grąžinimo į darbą darbuotojų, atleistų administracijos iniciatyva ir kt. (Dambrauskas ir kt., 1990, p. 306)). Svarbu, kad jau tuo metu su darbo ginčų komisijos sprendimais buvo leista susipažinti visuomenei viešai išskabinant posėdžių protokolus. Apibendrinant matyti, kad nors darbo ginčų nagrinėjimo reformos ir vyko, tačiau esminių pakeitimų taip ir nebuvo atlikta.

1.2. Darbo ginčų komisijų raida Lietuvos darbo teisėje

Lietuvai atgavus nepriklausomybę, kurį laiką darbo ginčams nagrinėti dar buvo taikomos 1972 m. Darbo įstatymų kodekso normos bei Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai.

Darbo įstatymų kodekso normos neteko galios, kai 2000 m. birželio 20 d. buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Pasak G. Bužinsko (2013) rimta darbo ginčų nagrinėjimo reforma šio įvykio negalėtume pavadinti, nes iš esmės rimtų pakeitimų šioje srityje taip ir neįvyko. Darbo ginčams nagrinėti išliko nepatogi triapakopė sistema: darbo ginčų komisija - profsąjungos komitetas - teismas. Nors abi ikiteisminės ginčo nagrinėjimo institucijos buvo privalomos, nebuvo aišku kokia yra profsąjungos komiteto paskirtis, nes tuo metu Lietuvoje jau buvo įsikūrę nemažai profsąjungų (p. 1165). Dar daugiau, tikslumo pasigesta ir pačioje darbo ginčų sąvokoje, nes darbo ginčams „vartojama terminija buvo netiksli, kadangi de facto turėti omenyje individualūs darbo ginčai, mat kolektyvinius darbo ginčus reglamentavo kiti įstatymai“ (Bužinskas, 2002, p. 6). Taigi, pirmoji darbo ginčų nagrinėjimo reforma nepriklausomoje Lietuvoje dar nesugebėjo užtikrinti efektyvaus darbo ginčų nagrinėjimo proceso, todėl ne už ilgo sekė kitas reformos etapas.

Iš tiesų ir sekantis darbo ginčų nagrinėjimo reformos etapas mokslinėje doktrinoje nebuvo įvardijamas sėkmingu. Nors 2000 m. priimtas Individualių darbo ginčų nagrinėjimo „įstatymas užbaigė teisinių spragų „lopymo“ etapą, prasidėjusį dar 1997 m.“ (Bužinskas, 2002, p. 6), deja, tai ir buvo vienintelis šio įstatymo privalumas, nes tikrojo vaidmens jis taip ir nesužadino (Bužinskas, 2002, p. 6). Įstatymu nepavyko išspręsti įsisenėjusių problemų, tokių kaip netinkamas instituto pavadinimas, galimybė į darbo ginčų komisijas ir teismą kreiptis tik darbuotojui, darbo ginčų komisijos išlaikymas darbdavio lėšomis ir kt. Tiesa įstatymo 4 str. galimybė nagrinėti darbo ginčus palikta dviem institucijoms: darbo ginčų komisijai bei teismui. Taigi galima teigti, kad atsisakius profsąjungų komitetų, supaprastėjo darbo ginčų nagrinėjimo procesas. Be to, įstatymų leidėjas teisės akte įtvirtino tiesiogines darbuotojo bei darbdavio derybas, kurios buvo laikomos darbo ginčo

nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje prielaida. Tačiau ir šioje vietoje neišvengta trūkumų, nes įstatymas neapibrėžė šių derybų sąvokos, nepasisakė dėl imperatyvumo bei neįtvirtino jokių garantijų, kurios pastūmėtų ginčo šalis siekti derybų bei jų sėkmingo rezultato (Bužinskas, 2002, p. 6). Taigi pastebime, kad darbo ginčų nagrinėjimo institutas keitėsi labai mažais žingsniais, teigiamais šio reformos etapo pokyčiais galime įvardinti perėjimą prie dvipakopės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos ir šių ginčų reglamentavimo įstatymo lygmeniu. Tiesa, reikia pastebėti, kad pagal tuo metu galiojusią tvarką darbo ginčų komisija buvo sudaroma iš darbdavio ir darbuotojo atstovų konkrečiam darbo ginčui nagrinėti. Tai reiškė, kad darbo ginčų komisija veikė ne kaip nuolatinis organas, o sudaroma buvo tik iškilus darbo ginčui ir paprašius darbuotojui.

2002 m. priėmus LR DK, darbo ginčų komisijai jau buvo priskiriamas nuolatinės institucijos statusas, nes įstatymų leidėjas įpareigojo darbo ginčų komisijas įsteigti kiekvienoje įmonėje ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui. Kai kurių LR DK pakeitimų, susijusių su darbo ginčų komisijos veikla atlikta 2005 m. Antai tapo aišku, kad darbo ginčų komisija nagrinėja individualius darbo ginčus, tačiau kitų esminių pakeitimų neatlikta. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo praėjo daug metų, pasikeitė valstybės santvarka, ekonomika, socialinė situacija, o darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijose išliko „stagnacijos“ būsenoje. Dar daugiau, kaip pastebėjo I. Jasaitytė „pagal susiklosčiusią praktiką, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbdavio sudaromos vidinės ginčų komisijos retai pasiekdavo taikų ginčo sprendimo būdą, o tai lemdavo vėlesnį darbuotojų kreipimąsi į teismus“ (2013, p. 1393). Tokį darbo ginčų komisijos veiklos neefektyvumą lėmė ta aplinkybė, kad šios institucijos buvo sudaromos darbdavio iniciatyva iš organizacijos, kurioje kilo darbo ginčas, narių, o jų nariai buvo darbdavio potencialiai paveikiami, nes jų atlyginimas buvo skiriamas iš darbdavio lėšų. Todėl ar šiuo atveju galime kalbėti kaip apie nepriklausomą, nešališkai savo pareigas vykdančią instituciją? Nepaisant to, galime pastebėti ir vieną privalumą – darbo ginčas buvo nagrinėjamas aplinkoje, kurioje kilo, todėl jį nagrinėjusiems komisijoms nariams buvo gerai žinomos šio ginčo aplinkybės.

Buvo suvokta, kad Lietuvai reikėjo darbo ginčų nagrinėjimo instituto reformos. Lietuvos piliečiai nenoriai naudojosi galiojusia tvarka. Buvo įprasta darbdavį, kuris, darbuotojo teigimu, pažeidžia jo teises, apskųsti Valstybinei darbo inspekcijai, nors įstatymų leidėjas jai buvo suteikęs įgaliojimus „kištis į darbdavio veiklą tik tais atvejais, kai darbdavys neužtikrina saugių ir sveikų darbo sąlygų darbuotojui“ (Bužinskas, 2013, p.1166). Tuo tarpu reikalavimai dėl vėluojančių atlyginimų, neišmokėtų premijų ir pan. turėjo būti nagrinėjami komisijose ir teismuose arba tik teismuose. Vis dėlto, darbo

inspektoriai neatsižvelgę į tai, priimdavo skundus, atlikdavo patikrinimus ir negalėdami darbdaviams taikyti poveikio priemonių, siūlydavo darbuotojams kreiptis į teismus. Tokia tvarka kėlė žalą valstybei, jos įstatymų prestižui, nes tai trukdė racionaliai naudoti žmogiškuosius bei finansinius išteklius (Bužinskas, 2013, p. 1167). Dar 1982 m. priimtose Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijose Nr. 130 pastebimi siekiai, kad kiekvienas darbuotojas, manantis, kad jo teisės buvo pažeistos, šias teises gintų nemokamai, o ginčų nagrinėjimo procedūros vyktų paprastai, greitai, neapkraunant jų sudėtingais formalumais (D. Petrylaitė ir kt., 2013b, p. 99), todėl Lietuva ir toliau ėmėsi aktyvių veiksmų tobulinant darbo ginčų nagrinėjimo institutą.

Tad 2013 m. buvo priimta reforma. 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojus LR DK XIX skyriaus pataisoms darbo ginčų komisijos buvo pradėtos steigti ne įmonėse, o prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių (LR DK 221 str. 1 d.) Reforma pakeitė komisijos sudėtį, darbo ginčų inicijavimo tvarką, nagrinėjimo apimtį, sprendimų priėmimo bei vykdymo tvarką. Naujoji individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka buvo sukurta atsižvelgiant į Estijos Respublikos pavyzdį. Šioje valstybėje dar 1995 m. buvo priimtas Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, o 1996 m. buvo patvirtinti Darbo ginčų komisijos nuostatai (Bužinskas, 2013, p. 1165). Šie teisės aktai apibrėžė individualaus darbo ginčo sąvoką, numatė, kad „(...) tarp darbuotojo ir darbdavio kilę nesutarimai dėl darbo santykių, esant mažiausiai galimybei, turi būti sprendžiami susitarimo būdu, tarpininkaujant darbuotojų įgaliotam asmeniui arba įmonės vadovaujančiam organui, ar darbuotojų sąjungai. Jeigu tokio susitarimo nepavyksta pasiekti, įstatymas suteikia teisę šalims dėl darbo ginčo sprendimo kreiptis į vieną iš darbo ginčų nagrinėjimo organų, t. y. darbo ginčų komitetą ar tiesiogiai į teismą“ (Bužinskas, 2013, p. 1165). 2013 m. atlikta individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka su keliais pakeitimais aktuali ir šiuo metu, todėl plačiau apie tai bus kalbama sekančiuose darbo skyriuose.

Naujajame 2017 m. LR DK praplečiama darbo ginčų komisijos kompetencija. Tai ne tik institucija, kuri nagrinėja individualius darbo ginčus (išskyrus ginčus su juridinio asmens vadovu), tai institucija, kuri turi kompetenciją privaloma tvarka nagrinėti visus kolektyvinius darbo ginčus (išskyrus ginčus dėl streikų ir lokautų teisėtumo). Šie ginčai turi būti išnagrinėti per mėnesį, „nė vienai šaliai nerizikuojant dėl atmesto prašymo atlyginti kitos šalies patirtas ginčo nagrinėjimo išlaidas. Šios nuostatos, kaip ir kai kurios kitos darbo ginčų komisijos galimybė skirti baudas darbdaviams už kolektyvinės darbo teisės normų pažeidimus, už darbo ginčų komisijų sprendimo ar darbo arbitražo sprendimo nevykdymą

turi tikslą užtikrinti darbo teisės veikimą ir galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises“ (Davulis, 2017, p. 24).

Prof. dr. D. Petrylaitės (2008) teigimu, šiuolaikinėje visuomeninio gyvenimo ir rinkos pasireiškimo situacijoje, kai pastebimas glaudus darbo ir verslo santykis, kai dažnai pamirštama darbo teisės socialinė funkcija, darbo teisė turi išlikti lanksti ir laiku reaguoti į visuomenės pokyčius. Vis dėlto, Lietuva, tik atgavusi nepriklausomybę, nesiėmė priemonių panaikinti sovietiniais laikais įsikūrusią instituciją. Kadangi „nei vienoje Vakarų tradicijų valstybėje tokio pobūdžio organų, (...) nebeliko“ (D. Petrylaitė, 2011, p. 199), tik vėliau Lietuva ėmėsi nuoseklių veiksmų reformuojant šį institutą, siekiant, kad jis būtų lankstesnis bei efektyvesnis.

Apibendrinant darytina išvada, kad reformavusi darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, Lietuva padarė išties nemažai darbo. Kai kurie dalykai pasikeitė iš esmės. Visų pirma, atsisakyta darbo ginčų komisijų kūrimo darbovietėse. Dabar jos veikia prie Valstybinės darbo inspekcijos. Antra, išplėtos galimybės darbo ginčų komisijoje savo teises ginti darbdaviui, tokiu būdu užtikrinant darbuotojo bei darbdavio lygias galimybes ginant savo interesus. Trečia, įstatymų leidėjas praplėtė darbo ginčų komisijos kompetenciją, priskyres jai beveik visus individualius ginčus bei kolektyvinius ginčus dėl teisės.

2. DARBO GINČŲ KOMISIJOS TEISINIO STATUSO YPATUMAI

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2012 m. vasario 27 d. nutarime konstatavo, kad „kiekvienos valstybės funkcijos turinys ir jos vykdymo aplinkybės lemia tai, kad šias funkcijas vykdančios valstybės institucijos negali nesiskirti savo statusu ir veiklos pobūdžiu“. Tai reiškia, kad kiekviena valstybės institucija tarpusavyje skiriasi ne tik jos pavadinimu, jos ypatumai pasireiškia per jai suteiktus įgaliojimus, kompetenciją, sudarymo tvarką, teises, pareigas, santykį su kitomis institucijomis ir pan. Ne išimtis ir darbo ginčų komisija. Jos išskirtinis pobūdis pasireiškia per jai suteiktą ypatingą teisinį statusą, kuris šiame darbe analizuojamas remiantis trimis esminiais požymių elementais (Baran, 2021, p. 18):

- 1) Paskirties (tikslai, uždaviniai, funkcijos ir kt.);
- 2) Struktūros (sudarymas, įgaliojimų pasibaigimas ir kt.);
- 3) Kompetencijos (suteiktų įgaliojimų ribos ir kt.).

Lietuvos mokslinėje doktrinoje esminiais institucijų teisinio statuso elementais pripažįstami veiklos tikslai, uždaviniai, vykdomos funkcijos, kompetencija, teisės ir veiklos garantijos (Misiūnas, 2008, p. 103).

Kai kurie autoriai vienu iš institucijos teisinio statuso elementų įvardija institucijos veiklos principus (Baran, 2021, 14). Manytina, kad toks platus teisinio statuso suvokimas nėra pagrįstas, nes institucijos veiklos principai labiau atspindi kaip institucijai suteiktas teisinis statusas yra realizuojamas. Goral ir Prusinovski (2013) teigimu, vienas institucijų teisinio statuso elementų yra jos veiklos garantijos (p.23). Tokiai pozicijai prieštarauja Baran (2021), nuroydamas, kad tiek ekonominės, tiek politinės, socialinės ar kitos institucijos veiklos garantijos negali būti laikomos jos teisinio statuso dalimi, nes jos laikytinos tik teisinio statuso realizavimo faktoriumi (p. 16).

2.1. Darbo ginčų komisijos paskirtis ir funkcijos

Atsižvelgiant į tai, kad teisminis asmens ar viešojo intereso gynimas yra susijęs su dideliais tiek laiko, tiek finansų kaštais, valstybė turi imtis priemonių, kurių dėka būtų sumažintos asmenų ar valstybės institucijų sąnaudos ginant savo interesus (Gelmanienė ir Jungaitytė, 2020, p. 155). Vienas tokių būdų darbo teisėje siekiant sumažinti laiko bei finansinius kaštus sprendžiant darbo ginčus – jų nagrinėjimo perdavimas darbo ginčų komisijai, kuri turi operatyviai bei efektyviai išnagrinėti darbo ginčą bei apginti pažeistą interesą.

Darbo ginčų komisija įvardijama kaip privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės (LR DK, 216 str.1d., 221 str. 1 d.).

Taigi darbo ginčų komisijos yra privaloma ikiteisminė institucija, kurios sukūrimas bei egzistavimas „sumažina teismų darbo krūvį ir užtikrina greitą sprendimų priėmimą bei efektyvų pačios komisijos, kaip ikiteisminio subjekto, egzistavimą“ (Petrauskas, 2015, p. 246). Darbo ginčų komisijos privalomumas reiškia, kad kilus darbo ginčui, kuriam įstatymų leidėjas numatęs ikiteisminę nagrinėjimo procedūrą, subjektas negali kreiptis į teismą, nesikreipęs į darbo ginčų komisiją. Vis dėlto, jei asmuo šį žingsnį praleido ir kreipėsi į teismą, teismas privalo atsisakyti priimti ieškinį ir išaiškinti subjektui jo teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka (Panevėžio apylinkės teismo 2020 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-6979-400/2020), o asmeniui sumokėjus žyminį mokesčių įpareigoti valstybinę mokesčių inspekciją gražinti ieškovui pinigus (Klaipėdos apylinkės teismo 2018 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-31311-959/2018).

Taigi darbo ginčų komisijos kompetencija buvo išplėsta. Ji įgaliota nagrinėti ne tik individualius ginčus, bet ir kolektyvinius ginčus dėl teisės. Prof. dr. Davulio (2017a) teigimu, naujasis LR DK žymiai išplėtė darbo ginčų komisijos kompetenciją – ji pirmąja eile privalomai turi nagrinėti praktiškai visus tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus (p. 24). Taigi esminė darbo ginčų komisijos funkcija – darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas. Šiuos ginčus darbo ginčų komisija turi išnagrinėti per mėnesį, nemokamai, nei vienai iš šalių nerizikuojant dėl atmesto prašymo atlyginti kitos šalies patirtas ginčo nagrinėjimo išlaidas (Davulis, 2017a, p. 24). Šios LR DK nuostatos, kaip ir kai kurios kitos prof. dr. T. Davulio (2017a) teigimu, siekia užtikrinti darbo teisės veikimą ir galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises (p. 24). Taigi, darbo ginčų komisijos paskirtis - greitai, nemokamai, efektyviai apginti asmens teises, sprendžiant individualius bei kolektyvinius ginčus dėl teisės. Tai didelė dalimi sumažina ir teismų darbo krūvį. Dar daugiau, prof. dr. D. Petrylaitė (2020) pažymi, kad darbo ginčų komisija turi svarbų tikslą – sutaikyti ginčo šalis. Todėl bus nagrinėjamas kiekvienas iš šių elementų detaliau.

Viena esminių darbo ginčų komisijos kaip institucijos pareigų - išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos, o sprendimą priimti bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu (LR DK 228 str. 2 d.). Tiesa, remiantis LR DK 228 str. 1 d. „Darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu prašymo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui“. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas nustatęs gana trumpą terminą sprendimui priimti. Manytina, kad nustatęs tokį terminą įstatymų leidėjas siekė, kad darbo ginčai būtų išnagrinėjami kuo

operatyviau, o pažeistos darbo ginčo šalies teisės būtų atstatomos kuo greičiau. Tai svarbu tiek tuo atveju, kai yra ginamos darbuotojo teisės, tiek darbdavio teisės. Antai laiku negavęs atlyginimo, nušalintas ar neteisėtai iš darbo atleistas darbuotojas netenka pragyvenimo šaltinio, todėl negali patenkinti savo būtinųjų poreikių. Dėl šios priežasties operatyvus ginčo išsprendimas yra itin svarbus. Tas pats pasakytina ir apie darbdavį. Darbuotojas, nevykdantis savo pareigų ar netinkamai jas vykdamas, neigiamai įtakoja darbovietės veiklą, gali kristi veiklos rezultatyvumas ir pan. Kai kurie ginčai reikalauja papildomų dokumentų, naujų įrodymų pateikimo, kai kurie veiksmai gali užtrukti dėl bylos dalyvių nenoro bendradarbiauti ir pan., todėl, galima teigti, kad tokiais atvejais prašymo nagrinėjimo terminas galėtų būti pratęsimas. Pastebime, kad įstatymų leidėjas yra numatęs daug galimybių, kad ginčai darbo ginčų komisijoje būtų išspręsti operatyviai, o supaprastinta procesinė pažeistų teisių gynybos tvarka įpareigoja vengti proceso vilkinimo.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenys, pateikiami apie darbo ginčų komisijos nagrinėtų darbo ginčų skaičių, byloja apie tai, kad teisių gynimas šioje institucijoje yra efektyvus. Antai per 2022 m. darbo ginčų komisija iš viso išnagrinėjo 5792 prašymus. Iš jų tik 262 bylos pateko į teismą. Dar daugiau net 48 proc. į teismą patekusių bylų buvo išspręstos priimant tokius pačius sprendimus kaip ir darbo ginčų komisijoje (Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2022 metus). Galima daryti prielaidą, kad priimdama sprendimus darbo ginčų komisija efektyviai gina asmenų teises, yra kompetentinga, išmananti savo darbą, teisingai taikanti teisės aktus bei teismų praktiką. Svarbu, kad priimdama sprendimus darbo ginčų komisija gina besikreipiančio subjekto teises pilna apimtimi. Pavyzdžiui, neteisėto atleidimo iš darbo atveju, ji ne tik pripažįsta atleidimą neteisėtu, įpareigoja darbdavį išmokėti vidutinį užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, bet ir nurodo tokio užmokesčio dydį, tokiu būdu užkirsdama kelią darbdaviui vėl piktnaudžiauti ir išmokėti neteisingą sumą.

Nors Lietuvos darbo teisėje darbuotojas pripažįstamas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi, svarbu, kad šiuo metu į darbo ginčų komisiją teisę kreiptis turi ne tik darbuotojas, tačiau ir darbdavys, kuris anksčiau savo teises galėjo apginti tik teisme. Teisės doktrinoje toks įstatymo leidėjo sprendimas sulaukė teigiamų atsiliepimų. Pabrėžiama, kad tokį sprendimą privalu buvo priimti jau seniai (Bužinskas, 2013, p. 1158), kadangi jo dėka darbo teisinių santykių šalys gavo vienodas galimybes bei teises ginti savo pažeistas teises (Usonis ir Filimonenkova, 2013, p. 1392).

Savo teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl individualaus darbo ginčo subjektas privalo įgyvendinti per 3 mėnesius nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Neteisėto nušalinimo ar atleidimo iš darbo bei kolektyvinės sutarties pažeidimo

atveju ši teisė turi būti realizuota per 1 mėnesį. Pažymėtina, kad praleidus šiuos terminus subjektas neįgyja teisės kreiptis į teismą dėl darbo ginčo išsprendimo, nes tai nereiškia, kad asmuo savo teisių jau nebegali ginti ikiteismine tvarka. Įstatymų leidėjas LR DK 220 str. 2 d. įtvirtinęs darbo ginčų komisijos įgaliojimą tokį terminą atnaujinti. Komisija, gavusi asmens prašymą dėl termino atnaujinimo, kuriame yra nurodomos praleidimo priežastys, atnaujina terminą, jei pripažįsta, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. Jei darbo ginčų komisija atsisako terminą atnaujinti, tik tokiu atveju per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo asmuo įgyja teisę kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme (LR DK 220 str. 2 d.). Tai reiškia, kad net praleidęs galimybes kreiptis į darbo ginčų komisiją, asmuo pirmiausia privalo kreiptis į šią instituciją dėl termino atnaujinimo ir tik nesėkmingai pasinaudojus šia galimybe, kreiptis dėl savo teisių gynimo į teismą.

Kai kurių pakeitimų atlikta ir dėl galimybės priteisti bylinėjimosi išlaidas darbo ginčų komisijoje. Pažvelgę į teismų sprendimus iki 2017 m. LR DK įsigaliojimo, pastebėsime, kad darbo ginčų komisijos sprendimai, kuriuose darbo ginčų komisija ginčo šalies prašymus priteisti bylinėjimosi išlaidas atmesdavo, buvo keičiami patenkinant pateiktus prašymus dėl bylinėjimosi išlaidų kompensavimo. Tuo metu Nuostatai šio klausimo nereglamentavo, todėl teismų praktikoje vyravo pozicija, kad darbo ginčų komisija nepagrįstai atmeta tokius prašymus. Byloje Nr. 3K-3-733-421/2015 kasacinis teismas, vertindamas ar darbo ginčų komisija pagrįstai atmetė ieškovės prašymą dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo konstatavo, kad darbo ginčų komisija padarė teisės aiškinimo ir taikymo klaidą, nes neatsižvelgė į jos veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose įtvirtintą nuostatą, kad savo veikloje darbo ginčų komisija privalo vadovautis LR CPK (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015). „Vertimo ir išlaidos, patirtos nagrinėjant ginčą darbo ginčų komisijoje, kuri yra privalomas ikiteisminis darbo ginčą nagrinėjantis organas, gali būti atlyginamos, ir darbo ginčų komisija turi nagrinėti ir spręsti šį klausimą, kai jis iškyla, taikydama CPK 88 straipsnio 1 dalies 9 punktą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015). Byloje Nr. E3K-3-431-701/2016 kasacinis teismas papildė savo poziciją ir nurodė, kad kreipiantis į darbo ginčų komisiją šalis turi teisę naudotis advokato paslaugomis, o laimėjusi ginčą tikėtis tokių išlaidų atlyginimo ir kasacinio teismo praktikoje tokia šalių teisė nėra paneigiama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-431-701/2016). Taigi, atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisija laikytina privaloma ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo institucija, ginčo šalis patyrusi išlaidas nagrinėjant

ginčą darbo ginčų komisijoje, turėjo teisę į jų atlyginimą, o darbo ginčų komisija privalėjo nagrinėti ir spręsti šį klausimą. Tačiau situacija pasikeitė 2017 m. atnaujinus LR DK nuostatas. Įstatymų leidėjas LR DK 217 str. 3 d. įtvirtino nuostatą, kad darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. Kasacinis teismas, byloje Nr. 3K-3-378-701/2018 aiškindamas šią taisyklę, nurodė, kad ji yra imperatyvaus pobūdžio, todėl darbo ginčų komisija negali „teisės ginčą laimėjusiai šaliai priteisti šios darbo ginčų komisijoje patirtų išlaidų atlyginimo iš antrosios ginčo šalies, nepaisant to, kam – darbo ginčų komisijai ar teismui – prašymas dėl jų atlyginimo priteisimo yra pareiškiamas, nes tokia teise šie darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai įstatymų leidėjo valia nedisponuoja“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378-701/2018). Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad ši nuostata įpareigoja ginčo šalis planuoti savo elgesį, ji neatima galimybės ginčo šaliai remtis advokatų paslaugomis, tačiau įpareigoja atsiminti, kad pasekmes dėl ikiteisminėje ginčų nagrinėjimo stadijoje turėtų bylinėjimosi išlaidų ginčo šalis privalo prisiimti pati. Kokių tikslų įstatymo leidėjas siekė panaikinęs galimybes darbo ginčų komisijoje priteisti bylinėjimosi išlaidas? Pirmiausia, jau LR DK 217 str. 3 d. įtvirtinama, kad ginčai darbo ginčų komisijoje yra nagrinėjami nemokamai. Todėl, įstatymų leidėjas siekė, kad nei viena iš šalių nepatirtų išlaidų kompensuojant kitai šaliai jo patirtas bylinėjimosi išlaidas. Antra, prof. dr. T. Davulio (2017) teigimu, šių nuostatų tikslas užtikrinti darbo teisės veikimą bei galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises (p.24). Tačiau ar tai tam tikra dalimi neatgraso kai kurių darbo teisinių santykių subjektų nuo savo teisių gynimo šioje institucijoje? Kai kuriems darbuotojams ar darbdaviams ginčo atveju reikalingi advokatai, kurių paslaugos nemažai kainuoja, todėl kai kuriais atvejais darbo ginčo šalys negali leisti sau šių paslaugų dėl jų brangumo, žinodami, kad bylinėjimosi išlaidų šiuo atveju priteisti nebus galimybės.

Doktrinoje darbo ginčų komisija net įvardijama taikaus ginčo sprendimo organu (D. Petrylaitė, 2020), nes gavusi prašymą, ji turi teisę pasiūlyti taikaus ginčo sprendimo galimybę, o atsakovui sutikus su ieškovo reikalavimu ir šalims sudarius taikos sutartį ginčas Darbo ginčų komisijoje nėra nagrinėjamas (Petrauskas, 2015, p. 246).

Kasmet darbo ginčų komisijos patvirtinamų taikos sutarčių skaičius didėja. 2019 m. Darbo ginčų komisija patvirtino 1538 taikos sutartis, 2020 m. – 1656 taikos sutartis, 2021 m. – 1726, o 2022 m. net 2247 taikos sutartis iš 5873 gautų prašymų. Augantis taikos sutarčių, sudaromų darbo ginčų komisijoje skaičius rodo, kad darbo ginčų komisijai vis geriau sekasi pasiekti jos esminį veiklos tikslą - išspręsti tarp šalių kilusį ginčą kuo greičiau ir ekonomiškiau, taip pat visais atvejais skatinti šalis pasiekti taiką (Darbo ginčų komisijos

veiklos apžvalga už 2022 metus). Antai darbo ginčų komisija posėdžio metu turi pasiūlyti šalims susitaikyti, o joms sutikus tarp ginčo šalių sudaroma taikos sutartis (D. Petrylaitė ir kt., 2013a, p. 283). Galimybė pasiekti taikų ginčų sprendimą, manytina, teigiamai veikia ir darbo teisinių santykių šalių tarpusavio santykius ne tik taikaus susitarimo metu, bet ir ateityje. Visų pirma, siekdamos taikaus susitarimo darbo ginčo šalys bendradarbiauja, siekia kompromiso, analizuoja kelis ginčo sprendimo variantus. Darbo teisinių santykių šalys pasiekę susitarimą stengiasi ir ateityje bendradarbiauti bei kylančius konfliktus spręsti taikiai.

Iš pirmo žvilgsnio galėtų atrodyti, kad taikos sutarties patvirtinimas yra itin greitas bei paprastas procesas. Vis dėlto, šis procesas iš darbo ginčų komisijos reikalauja nemažai žinių bei mokėjimo pritaikyti teisės aktų normas. Spręsdama dėl taikos sutarties patvirtinimo darbo ginčų komisija turi vertinti ne tik taikos sutarties procedūrinės sąlygas, tačiau ir atsižvelgti į tai, dėl ko darbo ginčo šalys susitarė, ar jų susitarimas atitinka teisingumo principą, ar taikos sutarties nuostatos nepažeidžia kitų asmenų teisių bei teisėtų interesų. Svarbu, kad prieš taikos sutarties patvirtinimą darbo ginčų komisija pastebėtų stipresnės derybų šalies t.y. darbdavio galimą spaudimą, kad taikos sutartis nebūtų pasirašyta darbuotojui nepalankiomis sąlygomis. Taip, pavyzdžiui, byloje Nr. e2A-1248-565/2019, Vilniaus apygardos teismas pripažino, kad „atsakovas, pasirašydamas Taikos sutartį, kuria įsipareigojo darbdaviui atlyginti dėl trečiojo asmens vagystės padarytą žalą, buvo jauno amžiaus (...), įgijęs tik vidurinį išsilavinimą, tai buvo jo pirmas darbas, (...). Ieškovė šiuo atveju buvo stipresnė derybų šalis, turinti didžiulę patirtį ir nepalyginamai didesnius resursus, galimybes bei įtaką. Taikos sutarties šalys sutarties sąlygų ir formuluočių nederino tarpusavyje, atsakovui buvo pateikta pasirašyti ieškovės parengta taikos sutartis, kurios sąlygų pakeitimo jis niekaip negalėjo įtakoti. Visa tai kėlė abejonių, kad taikos sutartis sudaryta abipusių nuolaidų ir derybų būdu“ (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1248-565/2019). Tuo tarpu byloje Nr. 2A-1541-803/2017 Vilniaus apygardos teismas konstatavo, kad darbo ginčų komisijos patvirtinta taikos sutartis neprieštarauja imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl negali būti pripažinta negaliojančia (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1541-803/2017). Taigi darbo ginčų komisija, nustačiusi viešojo intereso pažeidimą ar kitų asmenų teisių ar teisėtų interesų pažeidimą, taikos sutarties neturi tvirtinti. Tai reiškia, kad darbo ginčo šalių sutaikinimo procesas reikalauja iš darbo ginčų komisijos narių ne tik stiprių socialinių, komunikavimo įgūdžių, specializuotų praktinių žinių, bet ir darbo teisę ir kitas teisės šakas reglamentuojančių nuostatų išmanymo.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisija formuojama trišaliu principu (D. Petrylaitė, 2020) ir ginčų nagrinėjimas vykdomas trišaliu partnerystės principu, esant socialinių partnerių ir valstybės intervencijai, darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos paskirtis skatinti socialinę partnerystę.

Darbo ginčų komisijos formavimo ypatumai bus aptarti sekančioje darbo dalyje, todėl čia tikslinga yra išanalizuoti ginčų nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo ypatumus.

Valstybinės darbo inspekcijos darbo ginčų komisijų darbo organizavimo skyriaus vedėjos Jankauskienės (2017) teigimu, darbo ginčo nagrinėjimo procese interesas yra ginamas skirtingus interesus atstovaujančio organo pagalba, tačiau teisės taikymo ribose. Dalyvaudami sprendimo nagrinėjime socialiniai partneriai mokosi derybų ir kompromiso paieškos meno, naudoja mediacijos principus ir taisykles, identifikuoja socialinės įtampos laukus ir operatyviai juos suvaldo, įgija naujų žinių darbo teisės srityje, tobulina savo kompetenciją ir formuoja vieningą praktiką darbo ginčų nagrinėjimo klausimais. Taigi veikdami kartu, socialiniai partneriai eina link bendro tikslo – greitai bei efektyviai išspręsti kilusį individualų ar kolektyvinį ginčą dėl teisės (www.vdi.lt).

Vis dėlto, dar 2013 m. atliktas prof. dr. D. Petrylaitės ir kt. (2013a) tyrimas parodė, kad komisijų darbe dalyvauja tik dalis deleguotų atstovų, o ir dalyvaujantys ne visada yra kompetentingi. Mokslininkė nurodo, kad darbo ginčas išsprendžiamas dažniausiai tų komisijos narių dėka, kurie turi teisinį išsilavinimą. Nemažiau problemų atsiranda ir formuojant komisijos sudėtį, nes daugelis narių yra pasyvūs (p. 283). Tiesa, šiuo metu įstatymų leidėjas šiuo klausimu numatęs tam tikras garantijas – tris kartus iš eilės neatvykęs į posėdį komisijos narys yra braukiamas iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo (LR DK 226 str. 6 d.).

Pažymėtina, kad „Kai į posėdį neatvyksta darbo ginčų komisijos narys (nariai) ir darbo ginčų komisijos pirmininkas priima sprendimą prašymą nagrinėti iš esmės, sprendimą priima bylą nagrinėjantys darbo ginčų komisijos nariai, o kai nagrinėja du nariai ir jų nuomonės išsiskiria arba bylą nagrinėja tik darbo ginčų komisijos pirmininkas, sprendimą priima darbo ginčų komisijos pirmininkas“ (LR DK 228 str. 4 d.). Dėl šios įstatymo leidėjo pozicijos klausimų kyla mokslinėje doktrinoje. D. Petrylaitė ir kt. (2013a) teigia, kad darbo ginčų komisijos pirmininko sprendimas tokiu atveju tampa ne partnerių kompromiso pasiekimu, bet valstybės institucijos sprendimu, kadangi komisijos pirmininkas - valstybės tarnautojas (p. 283). Mokslininkė pažymi, kad tokia teisinė nuostata leidžia kilti abejonėms, ar Lietuvoje įstatymų leidėjas užtikrino ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo sistemos tarptautinius nepriklausomumo ir savanoriškumo reikalavimus. Manytina, kad prof.dr. D. Petrylaitės pozicija yra pagrįsta. Leidimas darbo ginčų komisijos

pirmininkui savarankiškai priimti sprendimą prieštarauja darbo ginčų komisijos esmei. Lietuva nuėjo ilgą kelią iki darbo ginčų komisija pradėta formuoti trišaliu principu. Tokiu būdu turėtų būti priimami ir sprendimai šioje institucijoje – bendradarbiaujant visiems atstovams.

Apibendrinant darytina išvada, kad įstatymų leidėjas, reformavęs darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, patikėjo darbo ginčų komisijai ne tik individualių, tačiau ir kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą. Savo funkciją darbo ginčų komisija privalo vykdyti greitai, efektyviai bei nemokamai. Antai supaprastinta darbo ginčo nagrinėjimo tvarka, trumpi sprendimų priėmimo terminai sąlygoja, kad darbo ginčo nagrinėjimas šioje institucijoje nėra vilkinimas, o suinteresuotų asmenų teisės apginamos greičiau. Atsižvelgiant į tai, kad tik maža darbo ginčų komisijos išnagrinėtų ginčų dalis grįžta į teismus, kurie daugeliu atveju priima tapatų sprendimą, darytina prielaida, kad dažniausiai jos priimami sprendimai būna teisingi bei pagrįsti. Taigi efektyvus asmenų teisių užtikrinimas darbo ginčų komisijoje didele dalimi prisideda ir prie teismų darbo krūvio mažinimo, kas šiandien yra labai svarbu. Teisių gynimas darbo ginčų komisijoje yra nemokamas, tokiu būdu skatinant asmenis kuo aktyviau ginti savo teises. Nemažiau svarbi ir socialinių partnerių bei valstybės partnerystė. Tai prof. dr. D. Petrylaitės ir kt. (2013b) teigimu unikali darbo ginčų nagrinėjimo institucija, nes valstybės tarnautojams joje yra suteikta kompetencija spręsti individualius ginčus, o kreipimasis į šią instituciją yra ne alternatyvus, o privalomas (p. 111).

2.2. Darbo ginčų komisijos sudarymas ir įgaliojimų pasibaigimas

Darbo ginčų komisijos sudarymo pagrindai nustatyti LR DK 221 str. 2 d., skelbiančioje, kad „Darbo ginčų komisija sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu“. Pastebime, kad įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs trišalį darbo ginčų komisijos sudarymo principą, nes į jos sudėtį įeina trys skirtingi socialinių partnerių atstovai. Tokiu būdu įstatymų leidėjas siekė darbo ginčų komisijai suteikti nešališkumą, objektyvumą, užtikrino trijų minėtų subjektų bendradarbiavimą nagrinėjant ginčą, kad priimtas sprendimas būtų objektyvus ir pagrįstas, o ne atspindėtų tik vienos šalies interesus. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisijos steigiamos ne darbovietėse, kaip tai buvo anksčiau, išvengiama situacijų, kad į jos sudėtį būtų skiriami tos pačios darbovietės darbuotojai, kurioje veikia ginčo šalis.

Darbo ginčų komisijai pirmininkauja Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas komisijos pirmininkas. Pirmininku gali būti skiriamas vienas iš Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojų, turinčių aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą (LR DK 221 str. 2 d.). Nors nei LR DK, nei darbo ginčų komisijos nuostatai nemini kitų reikalavimų, keliamų darbo ginčų komisijos pirmininkui, manytina, kad būtina atkreipti dėmesį į valstybės tarnybą reglamentuojančius teisės aktus. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4 str. bei 9 str. nuostatas į valstybės tarnybą yra priimami asmenys, turintys Lietuvos Respublikos pilietybę, mokatys valstybinę lietuvių kalbą, esantys ne jaunesni kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 65 metų ir turintys neprikaištingą reputaciją. Tokie griežti reikalavimai darbo ginčų komisijos pirmininkui keliami dėl jo užimamos padėties šios institucijos sudėtyje. Jam pavesta vadovauti komisijai, užtikrinti sklandų jos darbą, esant poreikiui pašalinti komisijos narį ir pan. Tai reiškia, kad šio asmens vaidmuo yra labai svarbus, todėl tuo atveju, kai pirmininkas atšaukiamas iš užimamų pareigų, Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius per tris darbo dienas nuo pirmininko atšaukimo arba atleidimo dienos skiria kitą pirmininką iš Valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektorių, atitinkančių pirmininkui keliamus reikalavimus (Nuostatai, 6 p.). Matome, kad naujas darbo ginčų komisijos pirmininkas turi būti paskirtas per itin trumpą terminą. Manytina, kad toks reikalavimas keliamas tam, kad nebūtų nutrauktas darbo ginčų komisijos darbas ir neužsitęstų darbo ginčų nagrinėjimas.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo ginčų komisijos pirmininkas - vienintelis asmuo, kuriam yra keliamas reikalavimas turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Kyla klausimas, kodėl toks reikalavimas nekeliamas kitiems darbo ginčų komisijos nariams? Juk siekiant tinkamai išnagrinėti ginčą, tiek komisijos pirmininkui, tiek komisijos nariams privalu ne tik detalai susipažinti su kilusia situacija, privalu išmanyti teisės aktus, kurie reglamentuoja vieną ar kitą situaciją, išmanyti jų taikymo kiekvienoje situacijoje ypatumus. Dar daugiau, darbo ginčų komisijos veikla nagrinėjant ginčus neatsiejama nuo teismų praktikos analizės, joje sukurtų precedentų. Darbo ginčų komisija privalo priimti tokį sprendimą, kuris ne tik atitiktų vienos iš šalies interesus, tačiau būtų pagrįstas darbo teisės normomis. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 str. 1 d. apylinkės teismo teisėjams, keliami itin griežti reikalavimai: neprikaištinga reputacija, aukštasis universitetinis teisinis išsilavinimas, ne mažesnis nei penkerių metų teisinio darbo stažas ir kt. Tuo tarpu akivaizdžiai matome, kaip su naujais LR DK pakeitimais darbo ginčų komisijos reikšmė sprendžiant darbo ginčus kyla, jos įgaliojimai plečiasi, bet reikalavimai pretendentams išlieka tie patys. Vis dėlto, nepaisant to, kad darbo ginčų komisijos nariams

nėra taikomas reikalavimas turėti teisinį išsilavinimą, nemanytina, kad jų priimamai sprendimai nėra teisingi ar neatitinkantys teisės normų. Pritartina prof.dr. T. Davulio (2018) pozicijai, kad darbo ginčų komisijoje ginčus nagrinėja asmenys, išmanantys darbo santykių specifiką (p. 606). Tai reiškia, kad darbo ginčų komisijos nariai, tai asmenys, turintys darbo teisiniuose santykiuose patirties, žinantys šioje srityje kylančių ginčų sprendimo būdus, turintys gebėjimų, kompetencijų priimti teisėtą sprendimą, kompetencijų sutaikyti ginčo šalis ir taip padėti išsaugoti gerus jų tarpusavio santykius ateityje. Taip pat norėtųsi pridurti, kad siekiant kelti darbo ginčų komisijos kompetenciją, svarbu yra rengti mokymus komisijos nariams, kuriuose jie galėtų mokytis darbo ginčų nagrinėjimo ypatumų, giliau pažinti teisės aktus, reglamentuojančius darbo teisę bei susipažinti su naujausia teismų praktika darbo ginčų klausimais.

Be darbo ginčų komisijos pirmininko į komisijos sudėtį įeina profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai ir pakaitiniai jų nariai. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organai Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui iki kiekvienų metų sausio 15 d. raštu pateikia atnaujintus į Komisijos narius ir pakaitinius jų narius deleguojamų atstovų sąrašus. Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius šį sąrašą patvirtina (Nuostatai, 7 p.). Nuostatų 9 p. taip pat numato komisijos pirmininkui teisę ne vėliau kaip prieš tris dienas arba išimtiniais atvejais posėdžio dieną skirti kiekvieno komisijos posėdžio komisijos narius iš eilės pagal komisijos narių sąrašą rotacijos principu, atsižvelgiant į objektyvias komisijos narių galimybes dalyvauti. Tai reiškia, kad komisijos nariams suteikiama galimybė susipažinti su darbo ginčo medžiaga prieš posėdį, apsvarstyti galimus ginčo sprendimo variantus ir priimti pagrįstą sprendimą. Tiesa, Nuostatų rengėjas yra numatęs vieną išimtį. Darbdaviai, pirmininko reikalavimu pateikdami darbo ginčui nagrinėti reikalingą medžiagą, gali raštu informuoti, kokių konkuruojančių įmonių, įstaigų ar organizacijų komisijos nariai neturi teisės nagrinėti darbo ginčo bylos (Nuostatai, 10 p.). Toks apribojimas susijęs su poreikiu užtikrinti konfidencialią informaciją bei laikytis sąžiningos konkurencijos principo. Tai reiškia, kad darbo ginčų komisijos nariai nėra skiriami konkrečiai kadencijai, jų dalyvavimas ginčo nagrinėjime užtikrinamas rotacijos principu pagal jų objektyvias galimybes dalyvauti nagrinėjime. Prof.dr. D. Petrylaitės ir kt. (2013a) teigimu, turėtų būti apsvarstytos galimybės keisti tokią tvarką ir socialinių partnerių atstovus skirti ilgesniam laikui, tam tikrai kadencijai, kad jie galėtų labiau įsitraukti į ginčų sprendimo procesą (p. 284). Manytina, kad tokia pozicija yra pagrįsta. Tai padėtų pakeisti darbo ginčų komisijos narių požiūrį į jų vaidmenį komisijos sudėtyje, buvimas nuolatinio nariu padidintų darbo komisijos narių atsakomybę už šią veiklą.

Iš darbo ginčų komisijos formavimo tvarkos taip pat galime pastebėti, kad esminį vaidmenį darbo ginčų komisijos formavimo procese vaidina Valstybinė darbo inspekcija, prie kurios minėta institucija veikia. Ar tai reiškia, kad darbo ginčų komisija yra pavaldi Valstybinei darbo inspekcijai? Tokia pozicija būtų klaidinga. Nepaisant to, kad Valstybinė darbo inspekcija sudaro sąlygas veikti darbo ginčų komisijai, ji neturi įgaliojimų vykdyti jos procesinių veiksmų ar priimamų sprendimų kontrolės. Darbo ginčų komisija, nagrinėdama darbo ginčus ir priimdama sprendimus veikia nepriklausomai ir savarankiškai, t.y. nėra pavaldi nei Valstybinei darbo inspekcijai nei jos teritorinio skyriaus vedėjui. Sprendimus darbo ginčų komisija priima balsų dauguma, nors darbo ginčų komisijos pirmininkas yra Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus paskirtas valstybės tarnautojas (Kauno apygardos administracinio teismo 2017 m. balandžio 6 d. sprendimas administracinėje byloje. Nr. I-798-422/2017).

Darbo ginčų komisijos nario įgaliojimai gali nutrūkti dviem atvejais. Pirma, atšaukus jį iš pareigų jo paties prašymu ar jį delegavusių subjektų sprendimu. Tokiu atveju pagal darbo ginčų komisijos nuostatų 11 p. delegavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos valdymo organas per penkias darbo dienas informuoja Vyriausiąją valstybinį darbo inspektorių apie komisijos nario atšaukimą ir pateikia naują kandidatą. Antra, remiantis LR DK 226 str. 6 d. darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu teikimu Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius darbo ginčų komisijos narį gali išbraukti iš sąrašo, jei pastarasis be pateisinamos priežasties tris kartus iš eilės neatvyksta į posėdžius. Tokį sprendimą Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius turi priimti per 3 darbo dienas nuo teikimo gavimo dienos, o apie priimtą sprendimą per dvi darbo dienas nuo jo priėmimo dienos raštu ar elektroninių ryšių priemonėmis informuoti darbo ginčų komisijos narį ir jį delegavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos valdymo organą. Manytina, kad įstatymo leidėjo LR DK 226 str. 6 d. įtvirtina galimybę išbraukti darbo ginčų komisijos narį iš sąrašų jam be pateisinamos priežasties nesirodant posėdžiuose įpareigoja komisijos narį atsakingai žiūrėti į savo darbą ir netrikdyti darbo ginčų komisijos darbo savo neatsakingu neatvykimu.

Apibendrinant darbo ginčų komisijos sudarymo tvarkos ypatumus, galime akcentuoti svarbų privalumą – darbo ginčų komisijos narių skyrimas nepriklauso nuo šalių valios, nėra susijęs su jų naryste profesinėje sąjungoje ar darbdavio organizacijoje. Sveikintina, kad Lietuva atsisakė tvarkos, kuomet darbo ginčų komisijos buvo steigiamos darbovietėse. Nauja tvarka užtikrina darbo ginčų komisijos formavimo nepriklausomumą, kas neabejotinai prisideda prie priimamų sprendimų objektyvumo bei pagrįstumo. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisija sudaroma trišaliu principu, darytina išvada,

kad aktyvų vaidmenį darbo ginčų nagrinėjime vaidina tiek socialiniai partneriai, tiek valstybė.

2.3. 2021-2022 m. darbo ginčų komisijos veiklos statistiniai rodikliai

Lietuvoje veikia 22 darbo ginčų komisijos: 7 – Vilniuje, 5 – Kaune, 3 – Klaipėdoje, 2 – Šiauliuose, 2 - Panevėžyje, 2 – Alytuje ir 1 Telšiuose. Utenos, Tauragės apskritis aptarnauja atitinkamai Panevėžio ir Telšių darbo ginčų komisijos, o Marijampolės, Birštono, Prienų ir Kalvarijos apskritis – Alytaus darbo ginčų komisija (www.vdi.lt). Įstatymų leidėjas nedraudžia darbo ginčų sprendimo imtis ir darbovietės viduje, tačiau nepriklausomai nuo pasiekto rezultato, nėra užkertamas kelias ginčo sprendimui Darbo ginčų komisijoje.

2017 m. priimtų LR DK pakeitimų pagrindu darbo ginčų komisija įgaliota spręsti ne tik individualius, bet ir kolektyvinius ginčus dėl teisės. Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga leidžia pastebėti, kad tai ne tik ginčai dėl darbo užmokesčio ar atleidimo iš darbo teisėtumo, darbo ginčų komisija gauna bei išnagrinėja itin daug skirtingo pobūdžio darbo ginčų (žr. 1 pav.).

Darbo ginčų kompetencijai priskiriami ginčai	Metai	
	2021	2022
Dėl darbo užmokesčio	7537	9478
Dėl neturtinės žalos	1063	393
Dėl atleidimo iš darbo teisėtumo	687	818
Dėl turtinės žalos	437	368
Dėl įspėjimo/įsakymo panaikinimo	381	74
Dėl darbo sutarties sąlygų	288	320
Dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo	219	226
Dėl baudų skyrimo	124	216
Dėl duomenų VSD pateikimo/patikslinimo	98	229
Dėl darbo ir poilsio laiko	98	145
Dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo	37	19
Dėl psichologinio smurto	36	46
Dėl nekonkuravimo susitarimų	19	8
Dėl konfidencialumo susitarimų	19	10
Dėl ikisutartinių santykių	15	8
Dėl lyčių lygybės ir diskriminavimo	10	12
Kiti	288	290
Kolektyviniai ginčai	70	29
Patvirtinta taikos sutartis	1726	2247

1 pav. Darbo ginčų komisijos sprendimų statistika 2021 m.-2022 m. Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis. Prieiga per internetą: <www.vdi.lt>.

Pastebime, kad tiek 2021 m., tiek 2022 m. darbo ginčų komisija išnagrinėjo daugiausiai ginčų dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių išmokų. Tiesa, 2022 m. tokių ginčų skaičius padidėjo net 1941 ginču. Antrąją vietą 2022 m. užėmė ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, kurių lyginant su 2021 m. taipogi padidėjo. Net 368 ginčai gauti dėl neturtinės žalos atlyginimo ir 320 ginčų dėl darbo sutarties sąlygų. Lyginant su 2021 m. taip pat apie 30 proc. daugiau gauta skundų dėl psichologinio smurto, beveik dvigubai daugiau darbo ginčų komisija gavo skundų dėl jos sprendimų nevykdymo ir apie 45 proc. daugiau skundų dėl darbo ir poilsio laiko.

Statistika rodo, kad 2022 m. beveik trigubai mažiau gauta prašymų dėl neturtinės žalos atlyginimo – tik 393, tuo tarpu 2021 m. - net 1063. Praeitais metais daugiau nei penkis kartus mažiau reikalavimų gauta dėl įspėjimo/įsakymo panaikinimo, beveik 2,5 karto mažiau reikalavimų gauta dėl kolektyvinių ginčų dėl teisės, dvigubai sumažėjo ginčų dėl konfidencialumo susitarimų, ikisutartinių santykių, nekonkuravimo susitarimų bei nušalinimo nuo darbo teisėtumo, 18 proc. mažiau pateikta reikalavimų dėl turtinės žalos atlyginimo.

Atsižvelgiant į 2017 m. LR DK pakeitimais atliktą darbo ginčų komisijos kompetencijos papildymą, matyti, kad asmenys dažniausiai kreipiasi dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu – „tokių reikalavimų gauta 818 (2021 m. buvo gauta 687 reikalavimai), o kartu su reikalavimais pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, tokių, su atleidimu susijusių, reikalavimų buvo pareikšta iš viso 1044, kas sudarė apie 8 proc. nuo visų 2022 m. pareikštų reikalavimų ir apie 56 proc. nuo visų 2022 m. pagal papildytą kompetenciją gautų reikalavimų“ (Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2022 metus).

Trečioje vietoje, kaip minėta, išlieka reikalavimai atlyginti neturtinę žalą. Pažymėtina, kad dažniausiai tokie reikalavimai reiškiami ne atskirai, o kaip papildomi reikalavimai tokiose bylose kaip neteisėtas atleidimas iš darbo, psichologinio smurto panaudojimas ir kt. Tokių reikalavimų pateikta – 393. Panašus skaičius reikalavimų aptariamam laikotarpiu gautas ir dėl darbo sutarties sąlygų – 320.

Pastebima, kad aptariamam laikotarpiu darbuotojai aktyviai įgyvendina savo teises pareiškiant reikalavimus dėl baudų skyrimo darbdaviui nevykdant darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties. Tokių reikalavimų iškelta net 216 – tai dvigubai daugiau nei 2021 m. Pažymėtina, kad net 30 proc. daugiau nei 2021 m. gauta skundų dėl psichologinio smurto. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, didelė dalis (30 proc.) tokių reikalavimų buvo atmesta, o patenkinta tik 9 proc. Vis dėlto, sveikintina, kad net dėl penktadalio tokių ginčų šalys sugebėjo susitarti taikiai.

„Taip pat DGK buvo nagrinėti 29 kolektyviniai ginčai dėl teisės (beveik 2,5 karto mažiau nei 2021 m.), 19 ginčų dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo (beveik dvigubai mažiau nei 2021 m.), 10 ginčų dėl konfidencialumo susitarimų (beveik dvigubai mažiau nei 2021 m.), 8 ginčai dėl nekonkuravimo susitarimų (beveik dvigubai mažiau nei 2021 m.), 8 ginčai dėl ikisutartinių santykių (taip pat beveik dvigubai mažiau nei 2021 m.)“ (Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2022 metus).

Įspūdingų rezultatų, lyginant su 2021 m., pasiekta darbo ginčų komisijoje įgyvendinant jos kompetenciją sutaikant darbo ginčų šalis. Antai 2022 m. jų patvirtinta beveik dvigubai daugiau. Iš viso patvirtintos 2247 sutartys iš 5873 gautų prašymų.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo ginčų komisijai įstatymų leidėjas patikėjo platų spektrą darbo ginčų. Pateikta statistika rodo, kad darbuotojai bei darbdaviai aktyviai kreipiasi į darbo ginčų komisiją dėl pažeistų teisių gynimo, kas neabejotinai leidžia teigti, kad pasitikėjimas darbo ginčų komisija, jos kompetencija, profesionalumu yra aukšto lygio. Be to, sprendimų skaičiaus darbo ginčų komisijoje augimas byloja ir apie tai, kad mažėja teismų krūvis, o sprendimų darbo ginčiuose priėmimas yra ekonomiškai bei efektyvus.

2.4. Individualių ir kolektyvinių ginčų priskyrimas darbo ginčų komisijai

Darbo ginčų komisijai įstatymų leidėjas priskyres kompetenciją nagrinėti dviejų rūšių darbo ginčus:

1. Individualius darbo ginčus dėl teisės;
2. Kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės.

Taigi darbo ginčų komisija priima sprendimą dėl teisinio pobūdžio nesutarimų t.y. darbo teisės normų ar įpareigojamųjų susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo (Davulis, 2018, p. 606).

Įstatymo leidėjas LR DK nepateikia konkretaus sąrašo individualių ginčų, kurie priskirtini darbo ginčų komisijai. Tačiau tokie ginčai nesunkiai gali būti identifikuoti iš individualaus ginčo sąvokos. Laikoma, kad darbo ginčas yra individualus, jei jis kilo tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio (LR DK 213 str. 3 d.). Teismų praktikoje individualių darbo ginčų sąvoka atskleidžiama per jos požymius. Vienoje iš nutarčių konstatuota, kad „individualiu darbo ginču laikytinas nesutarimas, kuriam būdingi šie požymiai:

- a) nesutarimo pastovumas;

b) nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis;

c) kilusio ginčo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčų organuose;

d) darbuotojo ir darbdavio nesutarimas atsirado būtent iš darbo sutarties.

Tik esant visumai šių požymių laikytina, jog tai yra individualus darbo ginčas“ (Panevėžio apygardos teismo 2017 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-359-252/2017).

Taigi, prie tokių ginčų priskirtini ginčai:

1) dėl neišmokėto darbo užmokesčio;

2) dėl neteisėto atleidimo;

3) dėl neturtinės ir turtinės žalos;

4) dėl įspėjimo/įsakymo panaikinimo;

5) dėl darbo sutarties sąlygų;

6) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;

7) dėl nušalinimo;

8) dėl psichologinio smurto;

9) dėl baudų skyrimo;

10. dėl darbo ir poilsio laiko;

11. ir kt.

Pažymėtina, kad dalis paminėtų ginčų gali būti nagrinėjami kaip atskiri, savarankiški reikalavimai, tačiau didelė dalis tokių ginčų gali būti pateikiami sujungiant reikalavimus. Pavyzdžiui, neteisėtas atleidimas gali būti susijęs su reikalavimu atlyginti neturtinę žalą, taip pat su reikalavimu sumokėti darbo užmokestį, neteisėto nušalinimo atveju gali būti reikalaujama atlyginti nesumokėtą darbo užmokestį, darbdavio pareigų nevykdymas gali būti susijęs su reikalavimu įpareigti darbdavį įvykdyti pareigą ir reikalavimu skirti baudą ir pan.

Pažymėtina, kad prie individualių darbo ginčų priskiriami ir ginčai, kylantys ikisutartiniuose darbo santykiuose. Taip, pavyzdžiui, darbo ginčų komisijos 2019 m. gruodžio 30 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-4 komisija sprendė, kad darbuotoja buvo nesąžininga ikisutartiniuose darbo santykiuose, o darbdavio sprendimas atšaukti VSDFV pateiktą pranešimą apie ieškovės darbo pradžią buvo teisingas ir teisėtas. Darbo ginčų komisija nurodė, kad vieną dieną ieškovė pildė dokumentus dėl įsidarbinimo, o jau kitą jai buvo atlikta planinė anginos operacija, apie kurią ji žinojo ir privalėjo informuoti būsimą darbdavį.

Pažymėtina, kad 2017 m. įsigaliojus naujai LR DK redakcijai darbo ginčų komisija turi teisę nagrinėti ir ginčus, kai prašoma įvertinti atleidimo iš darbo teisėtumą, nušalinimo nuo darbo teisėtumą, priteisti neturtinę žalą, kas anksčiau buvo sprendžiama tik teismo keliu. Tiesa, įstatymų leidėjas yra numatęs kai kurių išimčių dėl darbo ginčų komisijos kompetencijos. Antai, jei LR DK ar kitas teisės aktas numato, kad konkretus ginčas yra nagrinėjamas teisme, darbo ginčų komisija jo nagrinėti negali. Pavyzdžiui, LR DK 105 str. 2 d. skelbiama, kad „ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme“. Tokia išimtis numatyta ir LR DK 220 str. 3 d., skelbiančioje, kad tiesiogiai teisme yra nagrinėjamas ginčas dėl teisės, kuris susijęs su streiku ar lokautu. Taigi, nors įstatymų leidėjas LR DK nedetalizavo ginčų, priskirtinų darbo ginčų komisijai sąrašo, LR DK nuostatose tiesiogiai nurodė, kurie ginčai nepriskirtini jos kompetencijai.

Siekiant tinkamai įvertinti ar konkretus ginčas yra priskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai, jos nariams kyla pareiga išmanyti ir kitų teisės aktų nuostatas. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d. teismui yra kompetentingi ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės, o pagal Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 6 d. teisme turi būti nagrinėjami ginčai tarp viešosios įstaigos vadovo ir viešosios įstaigos ir pan. Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad nepaisant to, kad beveik visi individualūs darbo ginčai yra nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, tiek LR DK, tiek kiti teisės aktai gali numatyti konkrečius atvejus, kuomet reikalavimas privalo būti keliamas teisme, nesilaikant ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos.

Tuklerio (2017) teigimu, nemažai klausimų kyla, kaip turėtų būti pasidalijama kompetencija tais atvejais, kai žala subjektui padaroma tais atvejais, kuomet pažeidžiamas susitarimas dėl konfidencialumo ir (ar) nekonkuravimo ir „atskleidus bei pasinaudojus tokio subjekto konfidencialia informacija ir (arba) komercine paslaptimi (esant nesąžiningos konkurencijos atvejais), o tokią žalą padaro tiek buvęs darbuotojas (pažeisdamas tiek individualius susitarimus, tiek DK bei kitų įstatymų nuostatas), tiek kitas ūkio subjektas (pažeisdamas tiek Lietuvos Respublikos civilinio kodekso, tiek Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo nuostatas)“. Autorius mano, kad tikslinga būtų kompetenciją padalinti sekančiais būdais:

- 1) darbo ginčų komisijai – jei ginčas kyla dėl konfidencialumo ir (arba) nekonkuravimo susitarimų pažeidimo;

2) teismui – jei ginčo pagrindas ir dalykas yra susiję su trečiuoju ūkio subjektu ir jo pareigų, įtvirtų teisės aktuose pažeidimu bei atsakomybe, pavyzdžiui pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymą (Tukleris, 2017).

Iš teismų praktikos sprendimų matyti, kad autoriaus pozicija yra pagrįsta. Pavyzdžiui, Lietuvos apeliacinis teismas apeliacine tvarka nagrinėjo bylą Nr. e2A-279-381/2020, kurioje nagrinėjo įmonės „Binčis“ skundą dėl jos buvusio darbuotojo bei darbuotojo įsteigtos konkurencinės įmonės MB „Marklita“ veiksmų panaudojant ieškovo įmonės konfidencialią informaciją savo veikloje. Teismas sprendė ar nuo pažeidimo padarymo praėjus daugiau kaip trejiems metams ir ieškovei nepateikus jokių įrodymų, kad ir po ginčo laikotarpio atsakovai bendradarbiauja su ieškovės klientais, gauna finansinę naudą, įpareigojimas laikytis susitarimo dėl konfidencialumo neapibrėžtą laikotarpį ateityje yra ne tik abstraktus, bet ir neproporcingas (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-279-381/2020).

Nors darbo ginčų komisija išnagrinėja ne itin didelį skaičių kolektyvinių darbo ginčų, jie taip pat laikytini svarbia jos kompetencijos dalimi. Priešingai nei individualūs darbo ginčai, kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės, tai nesutarimai „tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo“ (www.vdi.lt). Taip, pavyzdžiui, darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 28 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-2870 profesinė sąjunga kreipėsi į darbo ginčų komisiją su reikalavimu pripažinti darbdavio Vaizdo stebėjimo kamerų naudojimo ir vaizdo duomenų tvarkos aprašą neteisėtu bei skirti atsakovui maksimalią 3000 Eur baudą už informavimo ir konsultavimosi procedūrų nevykdymą, siekiant atsakovą atgrasyti nuo teisės pažeidimo ateityje. Taigi darbdavys priimdamas minėtą dokumentą neįvykdė pareigos apie jį informuoti profesinę sąjungą, nesikonsultavo su ja dėl dokumento priėmimo. Darbo ginčų komisija sutiko su profesine sąjunga, kad darbdavys neįvykdė LR DK 206 str. 1 d. nustatytos pareigos informuoti darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą ir nesudarė darbuotojams bei jų atstovams gauti konsultacijų minėtu klausimu. Tiesa, reikalavimą dėl baudos darbo ginčų komisija atmetė, nes nemanė, kad pažeidimas laikytinas tyčiniu.

Pažymėtina, kad darbo ginčų komisija nėra kompetentinga nagrinėti kolektyvinių ginčų dėl intereso, kurie įstatymo leidėjo yra įvardijami kaip „nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo“ (LR DK 213 str. 5 d.). Siekiant tinkamai atriboti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės bei kolektyvinį ginčą dėl intereso, būtina vertinti du esminius aspektus:

- 1) ar ieškinyje nurodoma pažeidžiama teisė yra numatyta LR DK nuostatose;
- 2) ar tokios teisės nustatymas ir yra ginčo dalykas.

Dėl šios priežasties kyla poreikis atskleisti nesutarimo, kylančio iš kolektyvinių darbo santykių, turinį, t.y. darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą nuo nesutarimo dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo. Taip, pavyzdžiui, byloje Nr. 2S-1369-773/2019 Kauno apygardos teismas konstatavo, kad tiek darbo ginčų komisija, tiek pirmosios instancijos teismas sprenddami ieškinio priėmimo klausimą, netinkamai nustatė darbo ginčo objektą, nepagrįstai kvalifikuodami kilusį kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės kaip kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, kuomet ieškinio reikalavimai kildinami iš LR DK nuostatų pažeidimo (Kauno apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1369-773/2019). Tai reiškia, kad tuo atveju, jei pažeidžiama teisė yra įtvirtina LR DK nuostatose, o jos nustatymas nelaikomas ginčo dalyku, tokie ginčai laikomi ginčais dėl teisės, o ne ginčais dėl intereso.

Lietuvoje daugelyje darboviečių yra įdarbinta nemažai užsieniečių, kurių nuolatinė gyvenamoji vieta gali būti labai toli nuo Lietuvos ribų. Dėl to kilus darbo ginčui, toks ginčas gali turėti užsienio elementą. Sveikintina įstatymo leidėjo pozicija, kad tokie ginčai irgi gali būti priskirti darbo ginčų komisijos kompetencijai remiantis LR DK 215 str. 1 d., kurioje skelbiama, kad „Darbo ginčus nagrinėjantys organai šio kodekso nustatyta tvarka gali nagrinėti visus darbo ginčus, kurie kyla iš darbo santykių, susiklostančių ar vykdomų Lietuvos Respublikos teritorijoje, arba kuriuose darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai (...)“. Aiškindamas šią nuostatą kasacinis teismas naujausioje praktikoje yra suformulavęs precedentą, kad tuo atveju kai darbo ginčui „dėl teisės su tarptautiniu elementu taikoma įstatyme nustatyta privaloma išankstinė darbo ginčų dėl teisės sprendimo ne teisme tvarka darbo ginčų komisijoje, tokio ginčo jurisdikcijos klausimas sprendžiamas pagal DK 215 straipsnio 1 dalį darbo ginčų komisijoje, atsižvelgiant į kreipimosi į darbo ginčų komisiją metu buvusias jurisdikcijos klausimui išspręsti reikšmingas aplinkybes“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-348-969/2022). Pažymėtina, kad ši taisyklė yra taikoma tada, kai darbo ginčų komisijoje savo teises ketina ginti darbuotojas, bet ne darbdavys. Taip, pavyzdžiui, Baltarusijos pilietis, dirbantis vienoje iš Lietuvos įmonių sėkmingai inicijavo ginčus darbo ginčų komisijoje, kuri jo atžvilgiu priėmė sprendimus Nr. APS-131-498 bei APS-131-24938. Tiesa, sprendimai netenkino darbdavio, todėl ginčai tęsėsi Lietuvos teismuose.

Tuo tarpu „Jeigu darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta yra kitoje valstybėje, darbdavio inicijuojamas darbo ginčas dėl teisės turi būti nagrinėjamas toje kitoje valstybėje,

nebent šalys kilus ginčui susitartų ginčą nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka“ (LR DK 215 str. 3 d.). Tai reiškia, kad net tais atvejais, jei ginčui turėtų būti taikoma privaloma ikiteisminė ginčų nagrinėjimo procedūra darbo ginčų komisijoje, darbdavys neturėtų teisės į ją kreiptis, jei darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta būtų kitoje valstybėje. Vis dėlto, Lietuvos teismų praktikos teigimu, ši norma neturėtų būti suabsoliutinama. Tokia išvada seka iš Vilniaus apygardos teismo nutarties Nr. e2S-323-910/2020. Kilus darbo ginčui dėl žalos, padarytos darbuotojo neteisėtais veiksmais, atlyginimo darbdavys kreipėsi į pirmosios instancijos teismą, tačiau pastarasis atsisakė priimti ieškinį motyvavęs tuo, kad šiam ginčui yra privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo procedūra darbo ginčų komisijoje. Tačiau ieškovė pateikė apeliacinį skundą Vilniaus apygardos teismui nurodydama, kad darbo ginčų komisija šiam ginčui yra nekompetentinga, nes darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta yra Baltarusijoje. Ieškovė nurodė, kad pasidomėjo darbo ginčų komisijos praktika ir pastebėjo, kad tokie prašymai yra atmetami dėl to, kad pagal darbo ginčų komisijos veiklą reglamentuojančius teisės aktus ji neturi kompetencijos nagrinėti ginčą, kai atsakovo (darbuotojo) nuolatinė gyvenamoji vieta yra ne Lietuvoje. Iš dalies ieškovė buvo teisi, tačiau ji neatkreipė dėmesio į itin svarbų momentą, kad LR DK 215 str. 3 d. taikymas turi vieną išimtį. Antai šalys gali susitarti, kad kilęs ginčas bus nagrinėjamas LR DK nustatyta tvarka. Pateiktoje situacijoje toks susitarimas buvo sudarytas: „ieškovė ir atsakovė (...) sudaryto papildomo susitarimo prie darbo sutarties 3.2 punkte susitarė, kad visi ginčai, kilę dėl žalos atlyginimo tarp darbdavio ir darbuotojo, sprendžiami geranoriškai darbdavio buveinėje, o nepavykus susitarti – ginčas sprendžiamas teisme ir yra teisingas pagal darbdavio buveinės vietą. Taigi šalys, sudarydamos papildomą susitarimą prie darbo sutarties, jurisdikciją jų tarpusavio ginčams dėl žalos atlyginimo perdavė Lietuvos Respublikos teismams (...)“ (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-323-910/2020). Teismas pabrėžė, kad įstatymo leidėjas neįtvirtino jokių išimčių, kurios leistų nesilaikyti privalomos ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos tuo atveju, jeigu atsakovo (darbuotojo) nuolatinė gyvenamoji vieta yra ne Lietuvos Respublikoje. Todėl šiuo atveju esminę reikšmę turi ne tai, kur gyvena darbuotojas, o tai – yra sudarytas susitarimas dėl jurisdikcijos ar ne. Pastebime, kad įstatymų leidėjas yra įsitikinęs, kad darbo ginčų komisija yra kompetentinga nagrinėti ir ginčus, kurie turi užsienio elementą, kas kelia dar didesnę pasitikėjimą šia institucija bei leidžia tikėti jos profesionalumu.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo ginčų komisijai yra priskiriamas platus sąrašas individualių bei kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės. Kitaip tariant įstatymų leidėjas įpareigojo darbo ginčų komisiją nagrinėti beveik visus tokius ginčus, o jos kompetencijos

išimtis aiškiai apibrėžė nustatydamas LR DK nuostatose, kokie ginčai tiesiogiai turi būti nagrinėjami teisme. Tiesa, siekiant tinkamai įvertinti ar konkretus ginčas priskiriamas darbo ginčų komisijai, ne visada pakanka atsižvelgti į LR DK nuostatas. Tam tikrais atvejais būtina analizuoti ir kitus teisės aktus, kurie nėra artimai susijęs su darbo teise. Kolektyvinių ginčų atveju būtina atsižvelgti ir ginčo turinį.

2.5. Darbo ginčų komisijos kompetencijos įgyvendinimas atskirų darbo ginčų kontekste

Minėta, kad daugiausia darbo ginčų komisijoje yra nagrinėjama ginčų dėl darbo užmokesčio, atleidimo iš darbo teisėtumo, turtinės, neturtinės žalos atlyginimo ir darbo sąlygų, todėl Darbo ginčų kompetencija šioje srityje aptartina plačiau.

2.5.1. *Ginčai dėl darbo užmokesčio*

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str. 3 d. skelbia, kad kiekvienas dirbantis asmuo turi teisę į tinkamą atlyginimą, užtikrinantį jam ir jo šeimai žmogaus orumo vertą gyvenimą. Tokia kiekvieno darbuotojo teisė yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. Tai reiškia, kad darbo užmokestis laikytinas svarbiu tiek darbuotojo, tiek jo šeimos narių pragyvenimo šaltiniu, dėl to ši darbuotojų teisė darbo ginčų komisijoje ginama ypač aktyviai. Ginčai dėl darbo užmokesčio darbo ginčų komisijoje sudaro žymią jos nagrinėjamų darbo ginčų dalį. 2022 m. tokių ginčų išnagrinėta 9478.

Iš darbo ginčų komisijos sprendimų matyti, kad į darbo užmokesčio sąvoką įeina ne tik darbuotojo atlyginimas, tačiau ir kitos nuo jo priklausančios išmokos, tokios kaip išmokos už nepanaudotas atostogas, premijos, dienpinigiai, netesybos už uždelstą atsiskaityti laiką ir pan., todėl šios išmokos neretai priteisiamos darbo ginčų komisijos (Darbo ginčų komisijos 2019 m. sausio 29 d. sprendimas Nr. DGKS-527, Darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas Nr. DGKS-2614).

Pažymėtina, kad daugeliu atvejų reikalavimai dėl nesumokėto darbo užmokesčio bei su juo susijusių išmokų teikiami darbo ginčų komisijai kartu su kitais reikalavimais, pavyzdžiui reikalaujant pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu bei priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinį pravaikštos laiką ar pan. Tai reiškia, kad šiuo atveju darbo ginčų komisija vidutinį darbo užmokestį priteisia tik tuo atveju, jei nustato, kad atleidimas iš darbo buvo neteisėtu. Taip, pavyzdžiui, darbo ginčų komisijos 2022 m. kovo 16 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-1234 komisija pripažino, kad, pasirašydama darbo sutarties nutraukimą, darbuotoja patyrė neleistiną darbdavio poveikį, pripažino atleidimą iš

darbo neteisėtu ir priteisė vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Kyla klausimas, ar priteisdama vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą darbo ginčų komisija palieka darbdaviui teisę pačiam apskaičiuoti užmokesčio dydį ar apskaičiuoja pati? Pagal darbo ginčų komisijos sprendimus matyti, kad darbo ginčų komisija imasi iniciatyvos ir ne tik pripažįsta darbuotojo teisę į šią išmoką, bet ir ją apskaičiuoja (pavyzdžiui, Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 22 d. sprendimas Nr. DGKS-3346).

Darbo ginčų komisijos sprendimai rodo, kad darbo užmokesčio dydžio kompensacija darbo ginčų komisijos yra priteisiama ir tai atvejais, kuomet darbo sutartis neįsigaliojo dėl darbdavio kaltės. Tokia darbo ginčų komisijos teisė seka iš LR DK 42 str. 3 d., pagal kurią „Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu vienas mėnuo (...)“. Taip darbo ginčų komisijos 2021 m. rugsėjo 7 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-3904 darbo ginčų komisija darbuotojo naudai priteisė kompensaciją, nes konstatavo, kad darbo sutartis neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės. Atsižvelgiant į tai, kad tokie sutarčiai nėra taikomas darbo sutarties pasibaigimo institutas, darbo ginčų komisija pabrėžė, kad visais atvejais, kol darbo sutartis neįsigalioja, tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi teisę atitinkamais atvejais prisiimti kompensacijos (žalos) atlyginimo mokėjimo prievolę. Tokiu atveju darbo sutarties yra atsisakoma informuojant kitą darbo sutarties šalį.

Darbo ginčų komisija aktyviai naudojami ir teise priteisti netesybas, jei darbdavys ne dėl darbuotojo kaltės delsia atsiskaityti su darbuotoju. Netesybos darbo ginčų komisijoje skaičiuojamos dauginant uždelstų atsiskaityti mėnesių skaičių (tačiau ne daugiau nei 6 mėn.) į vidutinį darbuotojo darbo užmokestį. Šios taisyklės darbo ginčų komisijos praktikoje aktualios tiek nustatant kompensacijas už nepanaudotas kasmetines atostogas, tiek uždelsus išmokėti darbo užmokestį ir kt. Taip, pavyzdžiui, 2022 m. gruodžio 20 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-5932 darbo ginčų komisija atmetė darbuotojos prašymą dėl netesybų konstatavusi, kad iš LR DK 147 str. 2 d. bei 146 str. 2 d. seka išvada, kad netesybos yra skirtos kompensuoti darbuotojui patirtus nepatogumus dėl jo teisių į teisingą ir savalaikį darbo apmokėjimą pažeidimo. Tai reiškia, kad jos išieškomos tais atvejais, jeigu darbo santykių pasibaigimo dieną darbdavys nesumoka jam viso priklausančio darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų. Atsižvelgiant į tai, kad netesybos darbuotojai jau buvo išieškotos anksčiau, darbo ginčų komisija prašymą atmetė.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad darbo ginčų komisija įgyvendindama darbuotojų teisę į teisingą darbo apmokėjimą naudoja sekančius šios teisės gynybos būdus: a) konstatuoja darbuotojo teisės į teisingą darbo apmokėjimą pažeidimo faktą; b) įpareigoja

darbdavį imtis priemonių šiai pažeistai darbuotojo teisei atstatyti (išmokėti atlyginimą, kompensaciją, pan.); c) apskaičiuoja mokėtino darbo užmokesčio ar kitos kompensacijos dydį.

2.5.2. Ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo

2022 m. darbo ginčų komisija iš viso gavo 818 skundus dėl atleidimo iš darbo teisėtumo. Daugiausia tokių skundų gauta dėl atleidimo iš darbo pagal DK 58 str. (224 reikalavimai), apie 20 proc. pagal DK 55 str. (167 reikalavimai) bei apie 7 proc. pagal DK 36 str. 3 d. (59 reikalavimai). Taip pat 2022 m. nemažai nagrinėta reikalavimų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo pagal DK 57 str. – tokie reikalavimai sudarė apie 6 proc. (pareikšti 48 reikalavimai). Reikalavimų pripažinti atleidimą iš darbo DK 56 str. pagrindu buvo gauta apie 4 proc., DK 54 str. pagrindu – apie 3 proc., DK 59 str. pagrindu – apie 2 proc. (Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2022 metus). Taigi pastebime, kad išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija didele dalimi įtakoja bendrą darbo ginčų komisijai teikiamų reikalavimų skaičių.

Darbo ginčų komisijos sprendimų analizė leidžia įžvelgti, kad vertinant atleidimo iš darbo teisėtumo klausimus darbo ginčų komisijai tenka ne tik aiškintis objektyvias situacijas aplinkybes, remtis LR DK nuostatomis, tačiau ir analizuoti teismų praktiką, mokėti taikyti joje suformuluotus precedentes.

Pavyzdžiui, darbo ginčų komisijos sprendime Nr. DGKS-3346, priimtame 2022 m. liepos 22 d., ji tenkino darbuotojos prašymą ją grąžinti į darbą, pripažinusi, kad atleidimas iš darbo pagal LR DK 57 str. 1 d. 1 p. (darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės), kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla, buvo neteisėtas. Priimdama šį sprendimą darbo ginčų komisija plačiai rėmėsi teismų praktika ir savo sprendimą grindė tokiais argumentais, kad darbdavio sprendimas panaikinti pareigybę ar etatą pats savaime negali būti pripažintas pakankamu ir svarbiu pagrindu nutraukti darbo sutartį, nes įstatymų leidėjas reikalauja, kad darbdavys pateiktų įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tapo perteklinė, realumą. Darbo ginčų komisija atkreipė dėmesį į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020, kurioje konstatuojama, kad „Darbdavio sprendimas panaikinti pareigybę ar etatą yra ne priežastis, o tiesioginė pasekmė tų objektyviai egzistuojančių vidinių ar išorinių aplinkybių (priežasčių), kurios lemia, kad darbdavio veiklos tikslams įgyvendinti darbuotojo atliekama funkcija tampa nebereikalinga, dėl to darbdavys priima sprendimą panaikinti konkrečią pareigybę ar etatą“. Darbo ginčų komisija pažymėjo, kad atsakovo

direktorius patvirtino naują darbovietės struktūrą, iš kurios matyti, kad pareigos, kurios atliko ieškovė paskirstytos atskiroms pareigybėms - biuro administratoriui bei personalo vadybininkui. Todėl komisija sprendė, kad darbuotojos funkcijos ne tik netapo perteklinės, bet atvirksčiai, atsakovas, kuris nepateikė objektyvių įrodymų, kad administracijos struktūros pokytis buvo nulemtas išorinių veiksnių, ieško naujų darbuotojų šioms pareigybėms užimti (Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 22 d. sprendimas Nr. DGKS-3346). Taigi pateiktoje situacijoje darbo ginčų komisija priėmė sprendimą atnaujinti darbo santykius tarp darbuotojos bei atsakovo, priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą. Svarbu, kad priimdama sprendimą darbo ginčų komisija savo poziciją grindė galiojančia teismų praktika, kas neleidžia abejoti sprendimo objektyvumu bei pagrįstumu.

Darbo ginčų komisijos sprendime Nr. Nr. DGKS-7624, priimtame 2019 m. gruodžio 9 d., darbuotoja buvo atleista neteisėtai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Atsakovas darbuotoją atleido iš darbo remiantis LR DK 56 str. 1 d. už tai, kad darbuotoja prie degalinės kliento parodė nepadorų, nepagarbų ir žeminantį gestą bei pareiškė replikas, nesusijusias su kliento aptarnavimu, degalinės vadovei. Vis dėlto, darbo ginčų komisija nesutiko su atsakovo pozicija, kad toks elgesys kolegų atžvilgiu turėtų būti prilyginamas darbo pareigų nevykdymui. Komisija pridūrė, kad toks darbuotojos elgesys nepažeidė darbdavio teisių ir nepakenkė jo įvaizdžiui, nes gestas nebuvo skirtas degalinės vadovei. „Taigi, DGK vertino, kad atsakovo nurodytas darbo drausmės pažeidimas (nepagarbaus ženklų rodymas, replikavimas) vertintinas kaip formalus ir neturintis visų būtinųjų darbo drausmės pažeidimo sudėties elementų. DGK sprendė, kad nors ieškovė parodė klientui matant nepagarbų ir žeminantį gestą, tačiau toks ieškovės elgesys negali būti laikomas šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu. Darbdavys neatsižvelgė ir netinkamai įvertino darbo drausmės pažeidimų sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojos kaltę, pažeidimo padarymo aplinkybes ir kt. Taigi, DGK sprendė, kad darbdavio priimtas sprendimas nutraukti darbo sutartį su ieškove buvo neadekvatus ieškovės padarytam pažeidimui“ (Darbo ginčų komisijos 2019 m. gruodžio 9 d. sprendimas Nr. DGKS-7624).

Pateiktoje situacijoje darbo ginčų komisija pasinaudojo savo teise atnaujinti darbo teisinius santykius ir gražinti darbuotoją į pareigas, priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą, nes nenustatė būtinųjų drausminės atsakomybės požymių.

Na, o darbo ginčų komisijos sprendimas Nr. DGKS-5086, priimtas 2021 m. spalio 28 d., buvo palankus darbdaviui. Darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją, prašydamas įpareigoti darbdavį nutraukti su juo darbo sutartį LR DK 56 str. 1 d. 3 p. pagrindu – kai darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo. Darbo ginčų komisija, išsamiai aptarusi Lietuvos teismų praktiką, darbuotojo prašymą atmetė ir

konstatavo, kad „LAT praktikoje laikomasi nuostatos, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar neįgalumo, turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti sutartį, bet ir ligą ar neįgalumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus“ (Darbo ginčų komisijos 2021 m. spalio 28 d. sprendimas Nr. DGKS-5086). Darbo ginčų komisija atkreipė dėmesį, kad siekdamas šiuo pagrindu nutraukti darbo sutartį darbuotojas privalo ne tik pateikti prašymą, bet ir jo neįgalumą patvirtinantį dokumentą. Tuo tarpu darbuotojas darbdaviui pateikė tik šeimos daktaro išrašą, kuriame nurodyta, kad dėl pablogėjusios sveikatos būklės jam nerekomenduojama dirbti virėjo pareigose. Darbo ginčų komisija sutiko su darbdavio pozicija, kad jis objektyviai įvertino darbuotojo nurodytų priežasčių egzistavimo svarbą. Darbo ginčų komisija konstatavo, kad darbuotojas nepateikė pakankamai įrodymų, kurie leistų spręsti apie jo turimus sveikatos sutrikimus t.y. darbuotojui nepavyko įrodyti svarbių priežasčių, kurios taptų pagrindu atleisti jį iš darbo pagal DK 56 str. 1 d. 3 p. Taigi, darbo ginčų komisija šioje situacijoje įpareigojo darbuotoją toliau vykdyti jam pagal sudarytą darbo sutartį priskiriamas pareigas.

Viena iš darbo ginčų komisijos kompetencijos yra galimybė nutraukti arba pakeisti teisinius santykius, egzistuojančius tarp ginčo šalių. Šią kompetenciją darbo ginčų komisija dažniausiai įgyvendina sprendimuose, kuriais nusprendžia nutraukti darbo sutartį, nes darbuotojas į darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių (pavyzdžiui, panaikinta darbuotojo darbo vieta, darbovietėje nebeatliekama darbuotojo darbo funkcija ir pan.) ar dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (pavyzdžiui, tarp darbuotojo ir darbdavio ar jo atstovo yra įsiplieskęs tiesioginis asmeninio pobūdžio konfliktas, kurio negalima neutralizuoti dėl tiesioginio pavaldumo) arba kai darbuotojo negrąžinti į darbą prašo darbdavys. Pavyzdžiui, byloje Nr. 2-7454-772/2018 Šiaulių apylinkės teismas sprendė ar darbo ginčų komisija priėmė teisėtą sprendimą pripažinti ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu, tačiau negrąžino į darbą dėl to, kad gimnazijoje sargo etatai panaikinti, įvedus apsauginę signalizaciją. Įvertinęs bylos aplinkybes teismas pritarė šiam sprendimui ir negrąžino darbuotojo į darbą (Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. liepos 2 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-7454-772/2018).

Taip pavyzdžiui, 2022 m. rugpjūčio 30 d. sprendime Nr. DGKS-4066 į darbo ginčų komisiją kreipėsi darbuotojas, prašydamas pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu, į darbą negrąžinti, bet išmokėti išmoką. Darbo ginčų komisija nustatė, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo pagal LR DK 69 str. 1 d. t.y. suėjus terminuotos darbo sutarties terminui. Vis dėlto, komisija atkreipė dėmesį, kad sutartis tarp šalių tęsėsi 4 metus bei 4 mėnesius

t.y. ilgiau nei dvejus metus, t.y. ji tapo neterminuota, todėl negalėjo būti nutraukta pagal LR DK 69 str. 1 d. Darbo ginčų komisija pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, į darbą negrąžino, įpareigojo darbdavį išmokėti išmoką.

Apibendrinant darytina išvada, kad kreipimasis į darbo ginčų komisiją dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo laikytinas svarbia garantija užtikrinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtintą asmens teisę į darbą. Jei darbuotojas iš darbo yra atleidžiamas nesant teisėto pagrindo arba pažeidžiant teisės aktuose įtvirtintą tvarką, darbo ginčų komisija turi kompetenciją pripažinti tokį atleidimą neteisėtu, grąžinti darbuotoją į darbą, priteisti jam išmokėti vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus. Taip pat gali būti priteisiama ir turtinė ar neturtinė žala, apie kurią kalbėsime sekančioje darbo dalyje.

2.5.3. Ginčai dėl turtinės ar neturtinės žalos

2022 m. darbo ginčų komisija išnagrino 393 reikalavimus dėl neturtinės žalos atlyginimo bei 368 reikalavimus dėl turtinės žalos atlyginimo.

Dėl turtinės žalos atlyginimo į darbo ginčų komisiją kreipiasi tiek darbdaviai, tiek darbuotojai. Dažniausiai darbdaviai dėl neturtinės žalos atlyginimo į darbo ginčų komisiją kreipiasi kai tokia žala padaroma neteisėtais darbuotojų veiksmais.

Vienas dažnesnių atvejų, kuomet darbdaviui kyla pareiga atlyginti darbuotojui turtinę žalą yra darbovietėje įvykęs nelaimingas atsitikimas, dėl kurio darbuotojas patyrė žalos. Taip, pavyzdžiui, sprendime Nr. DGKS-3290, priimtame 2022 m. liepos 14 d., darbo ginčų komisija darbuotojai, patyrusiai sveikatos sužalojimų darbe priteisė turtinę žalą už išlaidas medikamentams, medicininiams tyrimams ir procedūroms, turtinę žalą dėl patirtų kelionės išlaidų bei už negautas pajamas. Atkreiptinas dėmesys, kad turtinę žalą darbo ginčų komisijos teigimu, sudaro ne tik turėtos tiesioginės išlaidos. Kiekvienu konkrečiu atveju turi būti įvertinta ir dėl sveikatos sužalojimo prarasta ar sumažėjusi asmens galimybė gauti atitinkamas pajamas ateityje. Lietuvos teismų praktikoje konstatuojama, kad „negautos pajamas, kaip nuostolius, apibūdina tokie požymiai, kaip pagrįstas tikėtumas jas gauti, jeigu pažeidimo nebūtų, ir pajamos, suprantant jas kaip sumą, kurią sudarytų lėšos, kuriomis asmuo praturtėtų iš teisėtos veiklos“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. gegužės 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-1257-415/2020). Atsižvelgusi į nelaimingo atsitikimo metu ieškovės gautą darbo užmokesčio dydį, į kainų augimą bei esantį infliacijos poveikį, darbo ginčų komisija priteisė darbuotojai 447,88 Eur

turtinės žalos dėl negautų pajamų atlyginimo (Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 14 d. sprendimas Nr. DGKS-3290). Taigi nustatydamas turtinės žalos dydį už medikamentus, tyrimus, kelionės išlaidas, darbo ginčų komisija jas priteisė remiantis pateiktais įrodymais, pavyzdžiui, čekiais, iš kurių būtų matyti kokių išlaidų nedarbingumo laikotarpiu patirta. Tuo tarpu negautas pajamas yra vertinti sudėtingiau, nes negautos pajamos apskaičiuojamos kaip pajamų, kurias nukentėjusysis realiai gavo arba realiai galėjo gauti iki ir po sveikatos sužalojimo, skirtumas. Tiesa, darbo ginčų komisijos profesionalumas, teismų praktikos bei teisės aktų išmanymas šį klausimą pateiktoje situacijoje leido išspręsti kompetentingai.

Iš darbo ginčų komisijos sprendimų matyti, kad neturtinę žalą komisija priteisia tais atvejais, kuomet neturtinė žala darbuotojui padaroma neteisėtai atleidus iš darbo, neteisėtai perkėlus į kitą darbą, neteisėtai paskirus drausminę nuobaudą, paskleidus apie darbuotoją informaciją, kuri nesusijusi su jo darbo savybėmis ir kt. Spręsdama dėl šios žalos dydžio ši institucija atkreipia dėmesį į asmens fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, emocinę depresiją, pažeminimą ir pan., kuriuos įvertina pinigais (Darbo ginčų komisijos sprendimai Nr. DGKS-3346, DGKS-4299, Nr. DGKS-5932 ir kt.). Taigi, spręsdama dėl neturtinės žalos darbo ginčų komisija remiasi kasacinio teismo suformuluotomis taisyklėmis.

Taip sprendime Nr. DGKS-3346, priimtame 2022 m. liepos 22 d., darbo ginčų komisija priteisė darbuotojai neturtinę žalą, tiesa, perpus mažesnę nei buvo prašyta. Darbo ginčų komisija spręsdama dėl neturtinės žalos rėmėsi teismų praktikoje suformuluotu didelių išgyvenimų požymiu bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Darbo ginčų komisija atkreipė dėmesį, kad darbuotoja nepateikė jokių įrodymų, kad jos sveikata buvo sužalota negrįžtamai ir kad dėl patirtų sužalojimų darbuotoja tapo neįgali ir jai būtų nustatytas netekto darbingumo lygis. Vis dėlto, darbo ginčų komisija konstatavo, kad patirtas sveikatos sutrikdymas dėl nelaimingo atsitikimo darbe sukėlė jai dvasinius išgyvenimus, ji patyrė sukrėtimą. Priimdama sprendimą dėl priteistino neturtinės žalos dydžio darbo ginčų komisija „sprendė, kad esminis neturtinės žalos atlyginimo kriterijus yra ieškovės sveikatos sužalojimo pasekmės ir jų įtaka tolesniam nukentėjusios gyvenimui“. Manytina, kad atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas nesuformulavo baigtinių kriterijų sąrašo, kuriais remiantis gali būti pagrįstas neturtinės žalos dydis bei atsižvelgiant į tai, kad net panašiose situacijoje gali būti pažeidžiama skirtinga vertybė, o kiekvienas darbuotojas tą patį įvykį gali išgyventi skirtingai, darbo ginčų komisijai tenka individualiai aiškinti ir vertinti kiekvieną atvejį, pastebėti reikšmingus faktus, kurie leistų objektyviai nustatyti neturtinės žalos dydį.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo ginčų komisijoje turtinė ir (ar) neturtinė žala yra priteisiama, kai tokia žala kilo kitai darbo sutarties šaliai pažeidus savo darbo pareigas. Neturtinė žala priteisiama, kai teisės pažeidimo pripažinimo faktas nėra pakankama satisfakcija už patirtą skriaudą, sukeltus dvasinius išgyvenimus ir pan. Dvasinius išgyvenimus ar kitus nepatogumus gali sukelti neteisėtas atleidimas iš darbo, neteisėtas nušalinimas, diskriminacija darbe ir pan. Darbo sutarties šalis teisę į turtinę žalą įgija, jei dėl kitos darbo sutarties šalies darbo pareigų pažeidimo ji patyrė turtinių praradimų, kuriuos sudaro nuostoliai ir negautos pajamos.

2.5.4. Ginčai dėl darbo sąlygų

2022 m. darbo ginčų komisija išnagrinėjo 320 reikalavimų dėl darbo sąlygų. Analizuojant pastarųjų metų darbo ginčų komisijos sprendimus matyti, kad darbuotojai neretai pateikia reikalavimus dėl saugių darbo sąlygų užtikrinimo, dėl leidimo suteikimo dirbti nuotoliniu būdu, dėl darbo sąlygų keitimo nesant darbuotojo sutikimo ir pan.

Taip, pavyzdžiui, sprendime Nr. DGKS-3085, priimtame 2022 m. liepos 4 d., į darbo ginčų komisiją darbuotoja kreipėsi prašydama išspręsti darbo ginčą dėl galimai neteisėto darbo funkcijos atlikimo vietos pakeitimo ir atlyginti žalą, išmokėti išėitinę išmoką. Darbuotoja nurodė, kad VŠĮ Reabilitacijos centras „Pušyno kelias“, kuriame ji atliko savo pareigas, buvo reorganizuotas ir prijungtas prie VŠĮ Respublikinės Vilniaus universitetinės ligoninės, kurioje ji dabar turėjo dirbti stacionariame skyriuje. Ieškovė tai traktavo kaip darbo sąlygų pakeitimą, dėl ko darbdavys turėjo pasitarti su darbuotoja. Darbo ginčų komisija su tokia darbuotojos pozicija nesutiko ir konstatavo, kad darbuotoja buvo perkelta dirbti kitu adresu, tame pačiame mieste. Darbo ginčų komisija pripažino, kad darbo funkcijų atlikimo adreso pasikeitimas tame pačiame mieste negalėtų būti vertinamas kaip jos darbo vietovės pakeitimas DK 45 str. 1 d. prasme. Sprendime pabrėžta, kad priešingas situacijos aiškinimas neproporcingai suvaržytų darbdavio teisę tinkamai organizuoti įstaigos veiklą. Taigi, šioje byloje darbo ginčų komisija priėjo išvadą, kad darbdavys, pakeisdamas darbo funkcijų atlikimo vietą neprivalėjo gauti darbuotojos rašytinio sutikimo. Darbo ginčų komisija sprendime konstatavo, kad darbdavys perkeldamas darbuotoją į kitą skyrių nekeitė nei būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nei papildomų darbo sutarties sąlygų, nustatyto darbo laiko režimo rūšies ar vietovės, todėl atmetė darbuotojos reikalavimą dėl galimai neteisėto darbo sąlygų pakeitimo kaip nepagrįstą (Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 4 d. sprendimas Nr. DGKS-3085).

Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 27 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-7379 ieškovas kreipėsi su prašymu užtikrinti saugias darbo sąlygas ir pripažinti jo nušalinimą nuo darbo neteisėtu. Ieškovas nurodė, kad darbe turėjo pasirašyti už darbo saugą, tačiau realiai instrukuotas nebuvo, darbdavys atsisakė instrukuoti darbuotoją ir reikalavo tik pasirašyti. Su tokia darbdavio pozicija nesutiko darbuotojas, reikalavęs instruktavimo, todėl darbdavys jį nušalino nuo darbo. Tiesa, šioje byloje ginčo šalys sudarė taikos sutartį, todėl darbo ginčų komisijai neteko nagrinėti ginčo.

Kitame sprendime darbo ginčų komisijai teko vertinti ar darbdavys pagrįstai nesutinka pakeisti darbo sąlygų t.y. suteikti darbuotojai galimybę dirbti nuotoliniu būdu. 2022 m. rugsėjo 27 d. sprendime Nr. DGKS-4432 darbo ginčų komisija pripažino, kad darbdavys pažeidė ieškovės teisę į nuotolinį darbą, neįrodęs, kad ieškovės teisės į darbą nuotoliniu būdu įgyvendinimas dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų atsakovui sukeltų per dideles sąnaudas. Ieškovė kreipėsi į darbo ginčų komisiją prašydama išnagrinėti ar darbdavys teisėtai neleidžia dirbti nuotoliniu būdu, nors ji turi du mažus vaikus, o jos pareigos – pirkimų specialistė nėra ribojamos jokiais gamybiniais ar kitais veiksniais bei nereikalauja jokios specialios įrangos. Tuo tarpu darbdavys siekė įrodyti, kad suteikus darbuotojai tokią galimybę jis patirtų papildomų sąnaudų, o darbuotoja neturėtų galimybės kokybiškai atlikti pirkimų specialistės pareigų, taip pat tai turėtų neigiamos įtakos mikroklimatui bei komunikacijai. Tokius argumentus darbo ginčų komisija vertino kritiškai ir pabrėžė, kad pandemijos metu šioje įmonėje darbuotojai nuotoliniu būdu dirbo, o su kolegomis darbuotoja galėtų bendrauti ir šiuolaikinėmis komunikavimo priemonėmis. Be to, sumažėtų ir darbdavio elektros išlaidos, todėl ieškovės prašymą tenkino ir pripažino ieškovės teisę į darbą nuotoliniu būdu bei įpareigojo atsakovą organizuoti ieškovės darbą nuotoliniu būdu, laikantis teisės aktų reikalavimų. Taigi darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijoje turi teisę ginti savo teises, kuomet jų pozicija išsikiria dėl darbo sąlygų.

2.5.5. Kiti darbo ginčai

Darbo ginčų komisijai tenka nagrinėti ir daugybę kitų darbo ginčų, reikalaujančių ne tik darbo teisės normų išmanymo, bet ir kitų specifinių žinių. Taip, pavyzdžiui, pastaruoju metu vis dažniau kalbama apie mobingą darbe. Psichologinį smurtą patiriantys darbuotojai aktyviai savo teises gina ir darbo ginčų komisijoje. 2022 m. darbo ginčų komisijoje išnagrinėti 46 skundai dėl patiriamo psichologinio smurto darbe (Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2022 metus). Atsižvelgiant į tai, kad nei LR DK, nei kiti teisės aktai nepateikia mobingo bei psichologinio smurto darbe sąvokos atsakomybės taikymas

darbdavio atžvilgiu yra sudėtingas. Taip, pavyzdžiui, 2021 m. liepos 23 d. priimtame sprendime Nr. DGKS-2950 darbo ginčų komisija vertinusi ar darbuotojos atžvilgiu buvo naudojamas psichologinis smurtas, pabrėžė, kad nors teisės aktai nepateikia mobingo sąvokos, jis turi būti suprantamas kaip „tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo“. Darbo ginčų komisija pritarė darbuotojos pozicijai, kad darbdavys nesugebėjo darbovietėje jai užtikrinti tinkamų psichologinių sąlygų t.y. pripažino buvus mobingą. Darbo ginčų komisija įvertinus aplinkybes priėjo išvadą, kad darbdavys nesugebėjo užtikrinti tinkamos darbo aplinkos, kurioje būtų išvengta priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvaus, įžeidžiančio elgesio ieškovės atžvilgiu. Darbo ginčų komisija nusprendė, kad darbdavys buvo pernelyg pasyvus, nenustatė aiškių įtampų darbe mažinančių priemonių, laiku neatnaujino psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, neužtikrino kontrolės, todėl darbuotojai teko patirti psichologinį smurtą (Darbo ginčų komisijos 2021 m. liepos 23 d. sprendimas DGKS-2950).

Nemažiau sudėtingais darbo ginčų komisijoje būna ginčai dėl darbuotojų diskriminavimo. Diskriminavimo bylose paprastai nebūna tiesioginių įrodymų, kurie vienareikšmiškai leistų tvirtinti, kad darbdavys veikė iš diskriminacinių paskatų, todėl šiuo atveju privalu ne tik išmanyti teismų praktiką nagrinėjamu klausimu, tinkamai pritaikyti Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nuostatas ar teisingai paskirstyti įrodinėjimo pareigą. Svarbu bylos aplinkybių vertinimo metu atsižvelgti į visas susijusias bylos aplinkybes, sukurti jų bendrą vaizdą. Taip, pavyzdžiui, darbo ginčų komisija 2019 m. lapkričio 21 d. sprendime Nr. DGKS-7218 pripažino, kad darbuotojai atitinkamu laikotarpiu paskelbta prastova nebuvo teisėta ir pagrįsta, o darbdavė tam tikro turinio elektroniniu laišku išsiuntimu pažeidė LR DK 30 str. 1 d. įtvirtintas darbdavio pareigas. Vis dėlto, kasacinis teismas byloje Nr. e3K-3-286-943/2021 išvelgė darbuotojos diskriminavimo požymių. Teismas pabrėžė, kad diskriminacinio pobūdžio veiksmai darbuotojos „atžvilgiu nebuvo vienkartiniai (neteisėtas prastovos paskelbimas, darbo priemonių paėmimas, darbuotojos neinformavimas apie jos 10 prašymų išnagrinėjimą ir kasmetinių atostogų suteikimą), jie, kaip nustatyta teismų, prasidėjo nedelsiant po to, kai atsakovė raštu informavo ieškovę apie nėštumą, atsakovė, būdama nėščia, papildomai savo pažeistas teises turėjo ginti darbo ginčams nustatyta tvarka, o tai atsakovei neabejotinai sukėlė dvasinių išgyvenimų, konstatavo, kad priešingai, nei ieškovės (darbdavės) kasaciniame skunde nurodoma, vien pažeidimo pripažinimas nėra pakankamas pažeistai teisei apginti, ir tai sudarė pagrindą teismams spręsti dėl neturtinės žalos atlyginimo“

(Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021).

Minėta, kad darbo ginčų komisija turi įgaliojimus darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais priteisti ir baudas ar delspinigius. Iš darbo ginčų komisijos sprendimų matyti, kad tokiu klausimu į darbo ginčų komisiją dažnai kreipiamasi kai viena iš ginčo šalių nevykdo anksčiau priimto sprendimo. Pavyzdžiui, sprendime, priimtame 2022 m. gruodžio 20 d., Nr. DGKS-5932 Darbo ginčų komisija atmetė darbuotojo prašymą skirti darbdaviui baudą už tai, kad jis nevykdo sprendimo, kuriuo jam buvo paskirta bauda, nes LR DK nuostatos tokios galimybės nenumato. O sprendimu Nr. DGKS-5144, priimtu 2021 m. lapkričio 11 d., darbo ginčų komisija nepriėmė nagrinėti ieškovo prašymo dėl baudos skyrimo už darbo ginčų komisijos sprendimo nevykdymą, nes jis nepriskiriamas jos kompetencijai. Komisija pabrėžė, kad LR DK 232 str. 1 d. tik darbuotojas gali kreiptis dėl baudos darbdaviui skyrimo, tačiau įstatymų leidėjas nenumatė tokios galimybės darbdaviui, net jei darbuotojas nevykdo darbo ginčų komisijos sprendimo.

Remiantis LR DK 24 str. 1 d. „Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise“. Šias pareigas apima ir darbdavio pareiga laiku mokėti darbo užmokestį, dienpinigius, kompensacijas už nepanaudotas atostogas ir pan. Laiku neįvykdžius šių pareigų darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją ne tik su prašymu įpareigoti darbdavį išmokėti išmokas, bet ir priteisti netesybas už uždelstą išmokėti laiką. Taigi, darbo ginčų komisijai priskirtina kompetencija taikyti tiek baudas, tiek netesybas, kas laikytina svarbia garantija siekiant darbo teisinių santykių stabilumo.

Pavyzdžiui, LR DK 217 str. 2 d. darbo ginčų komisijai suteikta kompetencija nagrinėjant kolektyvinį ginčą dėl teisės darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Pažymėtina, kad LR DK 217 str. 2 d. nuostata numato darbo ginčų komisijai ne pareigą, bet teisę darbo teisės normas pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti baudą. Iš darbo ginčų komisijos praktikos matyti, kad ši institucija neskiria baudų, jei padarytas pažeidimas nelaikytinas tyčiniu ir/ar esmingai pažeidusiu darbuotojų teises. O nusprendus baudą taikyti, Darbo ginčų komisija nustato tokį jos dydį, kuris būtų proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasytų nuo teisės pažeidimo ateityje (Darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 28 d. sprendimas Nr. DGKS-2870).

Apibendrinant galima teigti, kad komisijai tenka nagrinėti ir daugybę kitų darbo ginčų, kurių tinkamas išsprendimas reikalauja ne tik darbo teisės normų išmanymo, bet ir kitų specifinių žinių, gebėjimo tinkamai interpretuoti kitus teisės aktus bei teismų praktiką.

2.6. Darbo ginčų komisijos darbo organizavimas

Darbo ginčų komisijos teisės bei pareigos skirstomos į:

1. Darbo ginčų komisijos kaip institucijos teisės ir pareigos;

2. Darbo ginčų komisijos narių teisės ir pareigos:

2.1. Komisijos pirmininko

2.2 Kitų komisijos narių.

Tam, kad darbo ginčų komisija galėtų tinkamai vykdyti jai priskirtas funkcijas bei įgyvendinti įstatymo leidėjo suteiktą kompetenciją, ji nagrinėdama ginčus turi teisę:

1. įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises. Tokį sprendimą darbo ginčų komisija turi teisę priimti, pavyzdžiui, kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo. Tai reiškia, kad neteisėto atleidimo iš darbo atveju, darbo ginčų komisija pripažįsta atleidimą neteisėtu ir įpareigoja darbdavį atkurti darbo teisinius santykius. Toks sprendimas taip pat priimamas įpareigojant darbdavį išmokėti uždelstas sumas darbuotojui, įpareigojant atkurti pažeistas darbo sąlygas, nustatant tam tikrą darbo laiko režimą ir pan. (Davulis, 2018, p. 599).

2. priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigių. Darbo ginčų komisija turi teisę priteisti turtinę ar neturtinę žalą, pavyzdžiui, pripažinusi atleidimą iš darbo neteisėtu, psichologinio spaudimo darbe atvejais ir pan. Svarbu, kaip pabrėžia prof. dr. T. Davulis (2018), kad šiuo atveju būtų įrodyta žala ir jos dydis. Baudos bei delspiningiai priteisiamos darbo teisės normų ar susitarimų numatytais atvejais.

3. nutraukti arba pakeisti teisinius santykius, prieštaraujančius darbo teisės normoms arba šalių susitarimams (Davulis, 2018, p. 599). Tokį sprendimą darbo ginčų komisija turi teisę priimti, pavyzdžiui, neteisėto nušalinimo atvejais, nusprendus į darbą negrąžinti darbuotojo darbdavio prašymu arba nesant darbe saugių darbo sąlygų ir pan.

4. įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. Toks sprendimas gali būti priimamas, pavyzdžiui, įpareigojant darbdavį sumokėti nesumokėtas darbuotojui sumas, įpareigojant atlikti kitus konkrečius veiksmus ir kt. (LR DK 217 str. 1 d.).

Nuostatai darbo ginčų komisijos teisės dar labiau detalizuoja. Remiantis Nuostatų 6 p. priimdama sprendimus darbo ginčų komisija:

1. patenkina ieškovo prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės (visiškai ar iš dalies) arba jį atmeta. Taip, pavyzdžiui, sprendime Nr. DGKS-3085, priimtame 2022 m. liepos 4 d., darbo ginčų komisija atmetė darbuotojos prašymą pripažinti neteisėtu darbo funkcijos

atlikimo vietos pakeitimą ir atlyginti žalą, išmokėti išeitinę išmoką, pripažinusi, kad darbdavys nepažeidė savo pareigų, nes nekeitė būtinųjų jos darbo sutarties sąlygų, papildomų darbo sutarties sąlygų, nustatyto darbo laiko režimo rūšies ar vietovės;

2. patvirtina taikos sutartį dėl darbo ginčo;

3. atsisako nagrinėti prašymą arba nutraukia darbo ginčo bylą, jei reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir (arba) dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas, arba byla buvo nutraukta, arba ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki darbo ginčų komisijos posėdžio, ir kitais LR DK 224 str. 1 d. numatytais atvejais.

4. nutraukia bylos nagrinėjimą, jei ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų posėdžio metu arba šalys sudarė rašytinę taikos sutartį dėl darbo ginčo dėl teisės išsprendimo ir darbo ginčų komisija ją patvirtino savo sprendimu (LR DK 224 str. 3 d.).

5. atsisako patenkinti ieškovo pareiškimą dėl procesinio termino atnaujinimo.

6. sprendžia dėl būtinybės šalinti prašymo trūkumus ir prašymo grąžinimo ieškovui LR DK 223 str. 5 ir 6 d. numatyta tvarka.

Darbo ginčų komisija taip pat turi teisę priimti protokolinius sprendimus. Protoliniai sprendimai priimami kai komisijos posėdžio metu yra priimami ar atsisakoma priimti pateiktus reikalavimus ir (ar) įrodymus, atidedamas Komisijos posėdis, pratęsiamas bylos nagrinėjimo terminas, į vieną bylą sujungiami ieškovų reikalavimai ir pan. (Nuostatai, 7 p.). Tai reiškia, kad protokolinius sprendimus darbo ginčų komisija priima tais klausimais, kuriais darbo ginčas nėra išsprendžiamas iš esmės.

Manytina, kad darbo ginčų komisijos esminė pareiga – efektyvus, greitas, motyvuotas darbo ginčų išnagrinėjimas. Nors darbo ginčų komisija privalo išsamiai bei motyvuotai išnagrinėti darbo ginčą, ji turi pareigą neperžengti jai nustatytos kompetencijos ribų. Taip, pavyzdžiui, tuo metu kai darbo ginčų komisijai įstatymų leidėjas nebuvo priskyres kompetencijos nagrinėti kolektyvinių darbo ginčų, darbo ginčų komisija priimdama prašymą privalėjo vertinti ar kilęs ginčas gali būti laikomas individualiu darbo ginču, o ne kolektyviniu. Teismų praktikoje galima rasti atvejų, kuriais teismai panaikindavo darbo ginčų komisijos sprendimus, kuriais ji peržengdavo savo kompetencijos ribas ir netinkamai įvertinusi ginčo pobūdį, išnagrinėdavo kolektyvinius ginčus (Vilniaus apygardos teismo 2014 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-781-567/2014).

Darbo ginčų komisijos pirmininkas pirmininkauja darbo ginčų komisijos posėdžiui. Pirmininkas pradeda darbo ginčų komisijos posėdį paaiškindamas kilusio ginčo esmę ir siūlydamas pasiekti susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Jei sutaukyti šalių nepavyksta,

posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimą (LR DK 226 str. 7 d.). Atsižvelgiant į tai, kad ginčo nagrinėjimas vyksta ne tik išklausanč šalių pozicijas, bet ir vertinant įrodymus, išklausanč liudytojus, įstatymų leidėjas įgaliojęs darbo ginčų komisijos pirmininką iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalauti darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus (jų kopijas), kitus įrodymus bei iškviešti liudytojus (LR DK 225 str. 1 d.). Be to, ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo komisijos pirmininkas turi nustatyti posėdžio datą, laiką ir terminą, per kurį atsakovas privalo pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, pateikti reikalaujamus dokumentus ir kitus įrodymus (LR DK 225 str. 2 d.). Taigi darbo ginčų komisijos pirmininkas atsakingas už darbo ginčo nagrinėjimo parengimą, būtinų ginčui spręsti dokumentų gavimą, liudytojų iškvietimą. Vis dėlto, negalima teigti, kad darbo ginčų komisijos pirmininkui priklauso tik organizaciniai įgaliojimai. Pažvelgę į LR DK 228 str. 4 d. pastebime, kad nesutinkantis su sprendimu komisijos pirmininkas gali reikšti atskirąją nuomonę. Dar daugiau, jau minėta, kad LR DK 228 str. 4 d. suteikia darbo ginčų komisijos pirmininkui teisę savarankiškai išnagrinėti ginčą bei priimti sprendimą.

Darbo ginčų komisijos pirmininkas turi svarbius įgaliojimus užtikrinant, kad darbo ginčų komisija veiktų pilna sudėtimi ir laikytųsi darbo tvarkos taisyklių. Remiantis Nuostatų 13.6 p. darbo ginčų komisijos pirmininkas turi teisę pašalinti iš posėdžio komisijos narį, kuris komisijos posėdžio metu nesilaiko darbo ginčų komisijos darbo reglamento nuostatų, o darbo ginčų komisijos nariui tris kartus iš eilės neatvykus į posėdį priima motyvuotą sprendimą jį išbraukti iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo. Taigi, pirmininko vaidmuo šioje institucijoje labai svarbus, nes jo įgaliojimų dėka ne tik tinkamai pasirošama ginčų nagrinėjimui, tačiau ir posėdžio metu užtikrinama darbo tvarka, kuri būtina pagrįstam bei objektyviam sprendimo priėmimui.

Kiekvieno atskiro darbo ginčų komisijos nario teisių laikymasis bei pareigų vykdymas – sklandaus komisijos darbo garantija. Tam, kad darbo ginčai būtų nagrinėjami pilna sudėtimi darbo ginčų komisijos nariui numatyta pareiga aktyviai dalyvauti posėdžiuose. Kiekvienas darbo ginčų komisijos narys prieš tai turi būti susipažinęs su bylos medžiaga. Susipažinti su bylos medžiaga yra labai svarbu tam, kad kiekvienas narys žinotų ginčo esmę, kiekvienos iš šalių reikalavimus, laiku susipažintų ne tik su teisės aktais, reikalingais sprendžiant ginčą, bet ir su teismų praktika šiuo klausimu. Jei darbo ginčų komisijos narys neturi galimybės dalyvauti posėdyje, jis privalo informuoti apie tai Komisijos pirmininką, priešingu atveju, jau minėta, neatvykus tris kartus jis gali būti išbrauktas iš darbo ginčų komisijos narių sąrašo.

Kiekvienas darbo ginčų komisijos narys privalo balsuoti „už“ arba „prieš“, jis taip pat darbo ginčo klausimu gali pareikšti atskirąją nuomonę (Nuostatai, 14.2 p., 14.3 p.).

Svarbu, kad kiekvienas darbo ginčų komisijos narys būtų nešališkas ir objektyvus. Įstatymo leidėjas yra numatęs, kad tiek komisijos pirmininkas, tiek nariai nuo prašymo nagrinėjimo privalo nusišalinti iki darbo ginčų komisijos posėdžio pradžios. Nušalinimą darbo ginčų komisijos pirmininkui ir šios komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys. „Klausimą dėl Darbo ginčų komisijos narių nušalinimo sprendžia komisijos pirmininkas. Jeigu pareikštas nušalinimas patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti Darbo ginčų komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo, kurį iš Darbo ginčų komisijos narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis Darbo ginčų komisijos nuostatais. Nušalinimas pareiškiamas Darbo ginčų komisijos posėdyje, iki pradendant nagrinėti bylą iš esmės. Vėliau pareikšti nušalinimą leidžiama tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas, kai byla buvo pradėta nagrinėti (LR DK 226 str. 8 d.)“. Pastebime, kad pats darbo ginčų komisijos narys negali spręsti klausimo dėl savo nušalinimo, tokia galimybė suteikta komisijos pirmininkui. Tai svarbu, kadangi bent koks suinteresuotumas bylos baigtimi gali sąlygoti netinkamą teisėtų interesų užtikrinimą sprendžiant ginčą, dėl to būtina, kad ginčas būtų išspręstas objektyvaus, nešališko darbo ginčų komisijos nario. Pažymėtina, kad nei vienas iš darbo ginčų komisijos narių neturi teisės jokiū būdu įtakoti kito komisijos nario balsavimo, kiekvienas tai daro savo nuožiūra, remiantis objektyviomis aplinkybėmis, teisės aktais bei teismų praktika.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek darbo ginčų komisijos pirmininkas, tiek kiekvienas jos narys vykdydami savo pareigas bei naudodamiesi teisėmis, prisideda prie efektyvios darbo ginčų komisijos veiklos, užtikrina, kad darbo ginčų komisijoje ginčų nagrinėjimas vyktų sklandžiai, operatyviai, nešališkai bei efektyviai.

2.7. Darbo ginčų komisijos palyginimas su kitomis ginčų nagrinėjimo institucijomis

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 str. 1 d. skelbia, kad teisingumą Lietuvoje vykdo tik teismai. Tai yra imperatyvi nuostata, todėl jokia kita institucija, tame tarpe ir darbo ginčų komisija nelaikoma teisingumą vykdančia institucija. Tai vienas esminių darbo ginčų komisijos bei teismo skirtumų. Be abejo, atsižvelgiant į tai, kad tiek teismas, tiek darbo ginčų komisija, tai dvi atskiros bei savarankiškos institucijos, skiriasi tiek jų formavimo tvarka, tiek reikalavimai, tiek teisės aktai, kuriuose nustatomas šių institucijų teisinis statusas ir pan.

Vis dėlto, kilus darbo ginčui kreipimasis į darbo ginčų komisiją dėl darbo ginčo išnagrinėjimo, tai pirmasis žingsnis link teisės į teisminę gynybą realizavimo. Tai reiškia, kad išnaudojęs savo teisių apsaugos galimybes ikiteisminėje darbo ginčų komisijoje, asmuo įgija teisę kreiptis į teismą dėl jų užtikrinimo. Kyla klausimas, ar privaloma tvarka kreiptis dėl teisių apsaugos į darbo ginčų komisiją neapriboja asmens LR Konstitucijos 30 str. 1 d. įtvirtintos teisės kreiptis į teismą? Tokia pozicija būtų klaidinga. Subjektas, pasinaudojęs ikiteisimine darbo ginčų nagrinėjimo procedūra, turi teisę kreiptis į teismą, kuris nelaikomas apeliacine instancija darbo ginčų komisijos sprendimui. Antai remiantis LR DK 231 str. 1 d. su darbo ginčų komisijos sprendimu nesutinkanti ginčo šalis turi teisę per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi LR CPK nuostatomis. Nors pagal LR DK 231 str. 3 d. ieškovu byloje bus laikoma ta darbo santykių šalis, kuri kreipiasi su ieškiniu į teismą, sisteminis LR DK 231 str. 3–4 ir 7 d., remiantis kuriomis darbo ginčų komisijos sprendimas teisme nelaikomas apskundimo dalyku, teismas ginčą turi nagrinėti iš esmės, o įsiteisėjęs teismo sprendimas panaikina darbo ginčų komisijos sprendimo galiojimą. Tai reiškia, kad teisme yra nagrinėjamas pradinio darbo ginčų komisijai pareikšto reikalavimo pagrįstumo klausimas. „Kitaip tariant, jeigu darbo ginčų komisija tenkina darbuotojo pareikštą reikalavimą, o į teismą kreipiasi su tokiu rezultatu nesutinkantis darbdavys, nagrinėdamas bylą, teismas iš naujo vertina darbuotojo pareikšto reikalavimo pagrįstumą“ (Panevėžio apygardos teismo 2020 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-308-828/2020). Tai reiškia, kad teismas tokiu atveju tik formaliai patikrina ar subjektas pasinaudojo privaloma ikiteisimine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Jei šis žingsnis nebuvo praleistas, darbo ginčo nagrinėjimas grįžta į pirminį etapą, tik jau teisme.

Taigi, santykyje su teismu darbo ginčų komisija yra savarankiška, nepriklausoma nuo teismo institucija, atverianti darbo ginčo subjektui kelią savo teises ginti teisme. Manytina, kad tais atvejais kuomet darbo ginčai yra išnagrinėjami darbo ginčų komisijoje, tokio ginčo nagrinėjimas teisme vyksta greičiau bei efektyviau, nes ginčo faktinės aplinkybės jau būna išsiaiškintos bei nustatytos. Be to, lyginant su teismais, jau minėta, kad pažeistų teisių gynimas čia yra mažiau formalizuotas, greitesnis bei pigesnis.

Lyginant darbo ginčų komisiją su kitomis ikiteisminio ginčų nagrinėjimo institucijomis nesunku pastebėti, kad esminis požymis skiriantis ją nuo Administracinių ginčų komisijos, Mokestinių ginčų komisijos yra veikimo sritis. Darbo ginčų komisija turi aiškiai apibrėžtą kompetenciją nagrinėti darbo teisiniuose santykiuose kylančius individualius bei kolektyvinius ginčus dėl teisės. Tuo tarpu Lietuvos administracinių ginčų komisija, tai ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo institucija (Gelmanienė ir

Jungaitytė, 2020, p. 152). Mokestinių ginčų komisija nagrinėja ginčus, kylančius mokesčių administravimo srityje (Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 151 str.) ir pan. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nors šios dvi paminėtos institucijos taip pat laikomos ikiteisminio ginčų nagrinėjimo institucijomis, įstatymų leidėjas numatęs galimybes subjektams pasirinkti kaip ginti savo teises ar šiose institucijose, ar teisme. Pavyzdžiui, nesutikdamas su centrinio mokesčių administratoriaus sprendimu, mokesčių mokėtojas turi teisę paduoti skundą Mokestinių ginčų komisijai, pateikdamas skundą per Valstybinę mokesčių inspekciją, arba tiesiogiai Vilniaus apygardos administraciniam teismui (Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 155 str., 159 str.). Panaši tvarka galioja ir Lietuvos administracinių ginčų komisijoje. Lietuvos administracinių ginčų komisija įvardijama kaip specialusis alternatyvus ginčų nagrinėjimo subjektas – ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo institucija (Gelmanienė ir Jungaitytė, 2020, p. 152). Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teigimu, įstatymų leidėjas numatė asmens diskreciją pasirinkti alternatyvų administracinio ginčo nagrinėjimo būdą, kad jis būtų išnagrinėtas neteisminėmis priemonėmis (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-191-10). Tai reiškia, kad administracinio ginčo sprendimas šioje institucijoje nėra privalomas ir asmuo laisvai gali pasirinkti kur ginti savo teises – Administracinių ginčų komisijoje ar teisme. Tuo pačiu teismas gavęs skundą, kuris galėjo būti nagrinėtas ir Administracinių ginčų komisijoje, imsis jį nagrinėti nesiaiškindamas kodėl asmuo nesinaudojo ikiteisimine ginčo nagrinėjimo tvarka. Kyla klausimas, galbūt ir darbo ginčų komisija galėtų būti alternatyvia, tačiau neprivaloma ikiteisimine darbo ginčų nagrinėjimo institucija? Gal tai palengvintų darbo ginčo šalims kelią link teismo? Manytina, kad labai tikslingai apie ikiteisminę ginčų nagrinėjimo procedūrą yra pasisakęs Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas konstatavęs, kad išankstinis ikiteisminis ginčų nagrinėjimo institutas reikalingas tam, kad ta pati teisinė problema maksimaliai tokiomis pačiomis kaip ir teisme sąlygomis kompetentingos institucijos būtų išnagrinėta ir išspręsta dar iki teismo. „Tai reiškia, kad tokio skundo nagrinėjimo paskirtis yra ne papildomas asmens tariamai pažeistų teisių ar interesų gynimo apsunkinimas, o, priešingai, papildomo mechanizmo, galinčio išspręsti paminėtą teisinę problemą, nustatymas“ (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-191-10). Tai reiškia, kad darbo ginčų komisija nėra ir neturi tapti priemone, kuri apsunkina subjekto padėtį ginant pažeistas teises, o atvirkščiai – lengvesniu bei greitesniu nei teisiniu keliu, kuri padeda išspręsti kilusį darbo ginčą.

3. DARBO GINČŲ KOMISIJOS TEISINIO STATUSO YPATUMAI ESTIJOS RESPUBLIKOJE

Darbo ginčų komisija Estijoje tai ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimo organas, veikiantis prie Valstybinės darbo inspekcijos. Nagrinėdama ginčus bei priimdama sprendimus darbo ginčų komisija yra nepriklausoma ir vadovaujasi tik įstatymų, Estijos Respublikai privalomų tarptautinių sutarčių, taip pat kitų darbo santykius reglamentuojančių norminių aktų, įskaitant kolektyvines ir darbo sutartis, nuostatomis (Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 4 str.). Pažymėtina, kad Estijoje darbo ginčų komisija laikytina alternatyvia darbo ginčų nagrinėjimo institucija, kas leidžia asmeniui pasirinkti kur ginti savo teises – komisijoje ar teisme. Tiesa, tą patį prašymą draudžiama vienu metu teikti tiek komisijai, tiek teismui. Darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje kaip ir Lietuvoje yra nemokamas.

Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 3 str. skelbia, kad darbo ginčų komisijos uždavinys – tikslingas ir efektyvus bylos nagrinėjimas bei teisingas, kuo paprastesnis, greitas ir ekonomiškasis darbo ginčo išsprendimas. Minėto straipsnio 2 d. nurodo, kad darbo ginčų komisija viso proceso metu daro viską, kas nuo jos priklauso, kad darbo ginčas ar jo dalis būtų išspręstas kompromisu ar kitaip šalių susitarimu. Taigi, Estijos darbo ginčų komisija privalo imtis aktyvių veiksmų, kad darbo ginčų šalys būtų, pirmiausia, sutaikytos, o darbo ginčas joje turi būti išspręstas operatyviai.

Remiantis Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 1 str. bei 2 str. darbų ginčų komisijos kompetencijai įstatymų leidėjas priskyres visus individualius bei kolektyvinius darbo ginčus, išskyrus ginčus, susijusius su žalos atlyginimu dėl sveikatos, kūno sužalojimų ar gyvybės atėmimo, jei tokia žala kilo dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos. Komisija taip pat nenagrinėja ginčų, kylančių iš kitų sutarčių, pavyzdžiui, prievolinių. Į darbo ginčų komisiją prievolinės sutarties pagrindu galima kreiptis tik tuo atveju, jei iš tikrųjų buvo sudaryta darbo sutartis. Tokiu atveju galima reikalauti komisijos nustatyti darbo santykių faktą ir pateikti kitus iš darbo sutarties kylančius reikalavimus (Rannamägi, 2017, p. 22).

Darbo ginčų komisija kaip ir Lietuvoje sudaroma trišaliu principu. Ją sudaro komisijos pirmininkas, kurį skiria socialinių reikalų ministras bei darbuotojų ir darbdavių atstovai.

Atsižvelgiant į tai, kad pirmininkas ne tik vadovauja komisijos veiklai, bet ir išsiaiškina darbo ginčo aplinkybes ir imasi reikiamų veiksmų darbo ginčui išspręsti (Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 37 str.), įstatymo leidėjas šiam asmeniui Estijos

Respublikos darbo ginčų įstatymo 8 str. yra įtvirtinęs aukštus reikalavimus. Pirmiausia, asmuo turi būti įgijęs teisės magistro laipsnį. Antra, turi būti susipažinęs su darbo teisės ir darbo ginčų procedūromis. Trečia, pasižymėti aukštomis moralinėmis vertybėmis. Ketvirta, neturi būti pripažintas kaltu padaręs nusikaltimą. Penkta, nebūti nušalintu nuo teisėjo, notaro ar antstolio pareigų ar pašalintu iš advokatūros.

Teisinio išsilavinimo įstatymų leidėjas nereikalauja iš kitų komisijos narių. Esminiai reikalavimai, keliami komisijos nariams yra: Estijos pilietybė, gyvenamoji vieta Estijoje, estų kalbos mokėjimas B2 lygiu, moralinės savybės, sveikatos būklė ir kt. Tiesa, komisijos nariai raštu turi patvirtinti, kad šiuos reikalavimus atitinka. Patvirtinęs šią informaciją darbuotojo ar darbdavio atstovas yra įtraukiamas į galimų komisijos narių sąrašą, iš kurio komisijos pirmininkas pasirenka komisijos narius darbo ginčui spręsti (Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 8 str., 9 str.).

Darbo ginčų komisijos nariams, paskirtiems nagrinėti ginčą, apie posėdį pranešama per protingą terminą, suteikiant galimybę susipažinti su procesiniais dokumentais, susipažinti su darbo ginčo byla. Jeigu darbo ginčų komisijos narys, paskirtas nagrinėti ginčą, negali dalyvauti posėdyje, jis nedelsdamas apie tai praneša darbo ginčų komisijos pirmininkui. Šiuo atveju darbo ginčų komisijos pirmininkas iš pateikto sąrašo parenka naują komisijos narį (Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 10 str.).

Taigi, darbo ginčą nagrinėja trijų narių komisija. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas yra numatęs kelis atvejus, kuomet sprendimą turi teisę priimti tik komisijos pirmininkas. Pavyzdžiui, jeigu asmuo, kuriam reiškiamas reikalavimas, jį pripažįsta arba jei pateikiamas prašymas dėl piniginio reikalavimo, neviršijančio 6400 eurų (Noop, 2020, p. 15).

Darbo ginčų komisijai pateiktas prašymas išnagrinėjamas per 45 kalendorines dienas nuo jo gavimo, išskyrus atvejus, kai bylos nagrinėjimas pratęsiamas dėl objektyvių priežasčių (dokumentų išreikalavimai ar kt.) (Noop, 2020, p.15). Sprendimas yra priimamas balsų dauguma. Balsuoti už ar prieš yra komisijos nario pareiga. Jis negali atsisakyti balsuoti ar susilaikyti. Paskutinis balsuoja komisijos pirmininkas.

Estijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 54 str. įtvirtinta, kad darbo ginčų komisija priima sprendimą, jeigu, jos nuomone, darbo ginčo byla yra išsamiai išnagrinėta ir parengta galutiniam sprendimo priėmimui. Pažymėtina, kad darbo ginčų komisija savo sprendimu negali peržengti ieškinio ribų arba priimti sprendimo dėl nepateikto reikalavimo.

Nesutikdamos su darbo ginčų komisijos sprendimu, šalys gali kreiptis dėl to darbo ginčo sprendimo į teismą per 30 kalendorinių dienų, skaičiuojant nuo darbo ginčų komisijos sprendimo gavimo dienos. Pažymėtina, kad kaip ir Lietuvoje darbo ginčų komisijos

sprendimas teisme nelaikomas apskundimo dalyku, teismas ginčą turi nagrinėti iš esmės (Rannamägi, 2017, p.10).

Apibendrinant Estijos darbo ginčų komisijos esminius teisinio statuso požymius pastebimi ryškūs Estijoje bei Lietuvoje veikiančių darbo ginčų komisijų panašumai. Abiejose valstybėse įstatymų leidėjas įgalino šias institucijas operatyviai bei efektyviai spręsti individualius bei kolektyvinius ginčus, prioritetą teikiant ginčo šalių sutaikinimui. Tiesa, įstatymų leidėjas darbo ginčo šaliai Estijoje numatęs platesnes diskrecijos galimybes – darbo ginčų komisija laikytina ne privaloma, bet alternatyvia darbo ginčų nagrinėjimo institucija, todėl pažeistas teises galima ginti ir teisme. Svarbu tik, kad tas pats reikalavimas vienu metu nebūtų teikiamas dviem institucijoms.

IŠVADOS

1. Pagal iki 2013 m. galiojusią darbo ginčų komisijų sudarymo tvarką, darbo ginčų komisijų nariais būdavo tos pačios darbovietės, kurioje kilo ginčas, darbuotojai. Tai leidžia daryti prielaidą, kad darbo ginčų komisijos nariai buvo priklausomi nuo darbdavio, todėl kilusio ginčo negalėjo išnagrinėti objektyviai bei nešališkai. Šiuo metu darbo ginčų komisijos veikia prie Valstybinės darbo inspekcijos ir yra formuojamos remiantis trišaliu principu - darbdavių bei darbuotojų atstovai ir valstybės tarnautojas. Tokiu pat būdu yra vykdomas ir ginčų nagrinėjimas - esant socialinių partnerių ir valstybės intervencijai, kas sąlygoja efektyvų bei objektyvų darbo ginčų išnagrinėjimą bei sprendimo priėmimą.

2. Šiuo metu darbo ginčų komisijai suteiktas teisinis statusas leidžia daryti išvadą, kad tai yra svarbi ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija, nes:

- ji kompetentinga nagrinėti visus individualius bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, išskyrus tuos, kuriuos įstatymų leidėjas LR DK ar kituose teisės aktuose priskyrė teismui. Įgyvendinant jai suteiktą kompetenciją darbo ginčų komisija turi teisę ne tik konstatuoti teisės pažeidimo faktą, įpareigoti darbuotoją ar darbdavį imtis priemonių šiai pažeistai teisei atstatyti, bet ir imasi aktyvių veiksmų, kad pažeista teisė būtų apginta efektyviai (apskaičiuoja mokėtino darbo užmokesčio ar kitos kompensacijos dydį ir pan.).

- Lietuva laikytina viena iš nedaugelio šalių, kuriose valstybės tarnautojui suteikta teisė priimti sprendimą darbo ginčų bylose, o kreipimasis į šią instituciją yra ne alternatyvus, o privalomas.

- darbo ginčų komisija sudaroma ir ginčai joje nagrinėjami remiantis trišaliu principu, esant socialinių partnerių bei valstybės intervencijai, kas leidžia maksimaliai apginti tokį svarbų socialinį interesą kaip – darbo interesą.

- ji savarankiška darbo ginčų nagrinėjimo institucija. Jos sprendimai nėra nei prižiūrimi, nei kontroliuojami, nei tvirtinami jokių kitų institucijų, įsigaliojęs sprendimas privalo būti vykdomas įstatymo nustatyta tvarka. Vis dėlto, priimtas sprendimas nelaikomas apskundimo dalyku, nes teismas ginčą turi nagrinėti iš esmės, o įsiteisėjęs teismo sprendimas panaikina darbo ginčų komisijos sprendimo galiojimą.

3. Estijos įstatymų leidėjas darbo ginčų komisijai patikėjo visus individualius bei kolektyvinius ginčus, kuriuos ši institucija privalo išspręsti operatyviai bei efektyviai, prioritetą teikiant ginčo šalių sutaukinimui. Vis dėlto, darbo ginčo šalis Estijoje turi platesnes diskrecijos galimybes – darbo ginčų komisija laikytina ne privaloma, bet alternatyvia darbo ginčų nagrinėjimo institucija, todėl pažeistas teises galima ginti ir teisme.

PASIŪLYMAI

1. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisija turi įgaliojimus sutaikyti ginčo šalis ir patvirtinti ginčo šalių sudarytą taikos sutartį, o įstatymo leidėjas nedetalizuoja darbo ginčų komisijos teisių bei pareigų šioje srityje, todėl tam, kad šis procesas nebūtų vien formalumas, rekomenduotina šiuos klausimus darbo ginčų komisijos nuostatuose aptarti išsamiau.

2. Rekomenduotina darbo ginčų komisiją formuoti iš narių, skiriamų tam tikrai kadencijai, kas leistų jiems labiau įsitraukti į ginčų sprendimo procesą, jausti didesnę atsakomybę už savo darbą.

3. Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjant darbo ginčus darbo ginčų komisijos nariams būtini stiprūs socialiniai, komunikavimo įgūdžiai, specializuotos praktinės žinios bei būtinas darbo teisę ir kitas teisės šakas reglamentuojančių nuostatų išmanymas, rekomenduotina rengti periodinius mokymus, kurių metu darbo ginčų komisijos nariai galėtų kelti savo kompetencijas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. Visuotinės žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-226.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 30-856.
8. Lietuvos Respublikos luygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
9. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63-2243.
10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. Nr. 46-851.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.
12. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. 1-344 dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, darbo ginčų komisijos darbo reglamento, darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo. *Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 11168.
13. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas(negalioja). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 56-1640.
14. Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“ (nebegalioja). *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 16-122.

Specialioji literatūra

15. Bužinsas, G. (2002). Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 25(17), 5–10.
16. Bužinskas, G. (2004). *Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas.
17. Bužinskas, G. (2010). *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras.

18. Bužinskas, G. (2013). Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 20(3), 1153–1173.
19. Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. (1990). *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis.
20. Davulis, T. (2017b). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m. *Teisė*, 104, 7-27.
21. Davulis, T. (2017a) Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje. Lietuvos socialinė raida. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 6, 103-115.
22. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
23. Gelmanienė, L., Jungaitytė, A. (2020). Administracinių ginčų komisija: raida ir perspektyvos. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka*, 25, 151-171.
24. Mačiulaitis, V. (2013). *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
25. Misiūnas, E. (2008). Policijos pareigūno teisinio statuso elementų pusiausvyros problema. *Jurisprudencija*, 4(106), 100-107
26. Moreinas, J., (1961). *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: Profleidykla.
27. Noop, A. (2020). TÕÕKIUSAMISE JURIIDILISE KÄSITUSE PIISAVUSEST TÄNASES EESTIS *Magistritöö*. TARTU: TARTU ÜLIKOOL.
28. Pašerstnikas, A. E. (1953). *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius.
29. Petrauskas, F. (2015). *Vartotojų ginčų sprendimo alternatyvos*. Vilnius: Registrų centras.
30. Petrylaitė, D. (2008). Mokslinė konferencija „Penkeri darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“. *Teisė*, 68, 141-144.
31. Petrylaitė, D. ir kt. (2013a). Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Business: Theory and Practice*, 14(4), 278–286.
32. Petrylaitė, D. ir kt. (2013b). Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. *Teisė*, 88, 94-118.
33. Petrylaitė, D. (2020). Lithuanian system for the settlement of labour disputes using ADR methods. IN: *Alternative labour disputes resolutions: a collection of comparative studies*. Bari: Cacucci editore, 2020. P. 401-419.
34. Rannamägi, E. (2017). *TÕÕKIUSAMINE ERINEVATE PÕLVKONDADE TÖÖTAJATE NÄITEL*. Loputoo.Pernu: TARTU ÜLIKOOL.

35. Šedbaras, S. (2005). *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia.
36. Tiažkijus, V. ir kt. (1999). *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia.
37. Usonis, J. (2013). Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modulio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*. Mykolo Romerio universitetas, 20(4), 139,-1408.
38. Usonis, J., Filimonenkova, A. (2013). Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 20(4), 1391–1408.
39. Vulis, A., Jankauskienė, V. (1958). *Darbo ginčai*. Vilnius.

Lietuvos teismų praktika

40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-431-701/2016.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-119-219/2019.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-348-969/2022.
47. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-191-10.
48. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. gegužės 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. EA-1257-415/2020.
49. Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-279-381/2020.
50. Kauno apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1369-773/2019.
51. Kauno apygardos teismo 2020 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-467-945/2020.
52. Kauno apygardos administracinio teismo 2017 m. balandžio 6 d. sprendimas administracinėje byloje. Nr. I-798-422/2017.

53. Panevėžio apygardos teismo 2017 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-359- 252/2017.
54. Panevėžio apygardos teismo 2020 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-308-828/2020.
55. Vilniaus apygardos teismo 2014 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-781-567/2014.
56. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1541-803/2017.
57. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1248-565/2019.
58. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-655-967/2020.
59. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-323-910/2020.
60. Klaipėdos apylinkės teismo 2018 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-31311-959/2018.
61. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2016 m. lapkričio 4 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-11239-1032/2016.
62. Panevėžio apylinkės teismo 2020 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-6979-400/2020.
63. Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. liepos 2 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-7454-772/2018.

Darbo ginčų komisijos sprendimai

64. Darbo ginčų komisijos 2019 m. sausio 29 d. sprendimas Nr. DGKS-527.
65. Darbo ginčų komisijos 2019 m. rugsėjo 7 d. sprendimas Nr. DGKS-3904.
66. Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 27 d. sprendimas Nr. DGKS-7379.
67. Darbo ginčų komisijos 2019 m. gruodžio 9 d. sprendimas Nr. DGKS-7624.
68. Darbo ginčų komisijos 2019 m. gruodžio 30 d. sprendimas Nr. DGKS-4.
69. Darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 22 d. sprendimas Nr. DGKS-2614.
70. Darbo ginčų komisijos 2020 m. balandžio 28 d. sprendimas Nr. DGKS-2870.
71. Darbo ginčų komisijos 2021 m. liepos 23 d. sprendimas Nr. DGKS-2950.
72. Darbo ginčų komisijos 2021 m. rugsėjo 7 d. sprendimas Nr. DGKS-3904.
73. Darbo ginčų komisijos 2021 m. spalio 28 d. sprendimas Nr. DGKS-5086.
74. Darbo ginčų komisijos 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas Nr. DGKS-5144.

75. Darbo ginčų komisijos 2022 m. kovo 16 d. sprendimas Nr. DGKS-1234.
76. Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 4 d. sprendimas Nr. DGKS-3085.
77. Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 14 d. sprendimas Nr. DGKS-3290.
78. Darbo ginčų komisijos 2022 m. liepos 22 d. sprendimas Nr. DGKS-3346.
79. Darbo ginčų komisijos 2022 m. rugpjūčio 30 d. sprendimas Nr. DGKS-4066.
80. Darbo ginčų komisijos 2022 m. rugsėjo 19 d. sprendimas Nr. DGKS-4299.
81. Darbo ginčų komisijos 2022 m. rugsėjo 27 d. sprendimas Nr. DGKS-4432.
82. Darbo ginčų komisijos 2022 m. gruodžio 20 d. sprendimas Nr. DGKS-5932.

Kiti šaltiniai

83. Darbo ginčų komisijos veiklos už 2022 metus apžvalga. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3902 [žiūrėta 2023-04-15].
84. Jasaitytė, I. (2013). Reforma darbo teisėje: veiklą pradėjo nuolatinė individualių darbo ginčų komisija. Prieiga per internetą: <https://www.15min.lt/ikrauk/naujiena/svarbu/reforma-darbo-teiseje-veikla-pradejo-nuolatine-individualiu-darbo-gincu-komisija-515-303483> [žiūrėta 2023-03-10].
85. Petrylaitė, D. (2011). „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas. Prieiga per internetą: <https://www.lpsk.lt/2011/02/22/darbo-gincu-teisinio-reguliavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-bylu-sprendimas/> [žiūrėta 2023-02-22].
86. Tukleris, A. (2017). Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai pagal DK (I dalis). Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/darbo-kodeksas-2017/2017/09/28/individualiu-darbo-gincu-nagrinejimo-ypatumai-pagal-dk-i-dalis> [žiūrėta 2023-04-14].
87. Valstybinė darbo inspekcija. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/> [žiūrėta 2023-03-10].
88. Закон о разрешении трудовых споров. RT I, 24.11.2020, 1. Prieiga per internetą: <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%20%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%A0%D0%95%D0%A8%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%98%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%AB%D0%A5%20%D0%A1%D0%9F%D0%9E%D0%A0%D0%9E%D0%92%2004.12.2020.pdf> [žiūrėta 2023-04-15].

Darbo ginčų komisijos teisinis statusas

Gerda Plečkaitytė

Darbo ginčų komisija turi unikalų teisinį statusą. Nuo institucijos, steigiamos darbovietėse ir tam tikra dalimi priklausomos nuo darbdavio, darbo ginčų komisija tapo savarankišku ikiteisiniu nuolatinio veikimo organu, kurio priimti sprendimai yra privalomi ir neturi būti patvirtinami nei teismo, nei kitos valstybės institucijos. Magistro baigiamajame darbe pateikiami darbo ginčų komisijos teisinio statuso ypatumai aiškinantis jos paskirtį, kompetenciją, teises, pareigas bei organizacinius aspektus. Darbo tema atskleidžiama analizuojant teisės aktus, reglamentuojančius darbo ginčų komisijos teisinį statusą, mokslininkų pateiktas išvadas šiuo klausimu, Lietuvos teismų praktiką bei Darbo ginčų komisijos sprendimus nagrinėjamu klausimu. Ypatinga reikšmė darbe teikiama šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo analizei, iš kurio išplaukia ypatinga Darbo ginčų komisijos paskirtis užtikrinant darbo teisinių santykių subjektų pažeistų teisių apsaugą. Darbą sudaro įvadas, trys skyriai bei išvados. Pirmame darbo skyriuje pristatomi darbo ginčų komisijos istoriniai aspektai. Antroje darbo dalyje analizuojami atskiri darbo ginčų komisijos teisinio statuso elementai, o trečioje darbo dalyje pateikiamas šios institucijos santykis su kitomis institucijomis. Darbas baigiamas išvadomis, kuriose konstatuojama, kad darbo ginčų komisijai suteiktas teisinis statusas pristato ją kaip kompetentingą, savarankišką, nepriklausomą, profesionalią, modernią instituciją, įgaliotą nagrinėti bei spręsti individualius bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, pasižyminčia unikaliais socialiniais, komunikavimo įgūdžiais, specializuotomis praktinėmis žiniomis sutaukiant darbo ginčo šalis.

SUMMARY

Legal Status of the Labour Disputes Commission

Gerda Plečkaitytė

The Labour Dispute Commission has a unique legal status. The Labour Disputes Commission has evolved from an institution set up in the workplace and to some extent dependent on the employer to an independent, permanent, pre-trial body whose decisions are binding and do not need to be confirmed by a court or other state institution. The Master's thesis presents the peculiarities of the legal status of the Labour Dispute Commission, explaining its purpose, competence, rights, duties and organisational aspects. The topic of the thesis is revealed through analysis of the legal acts regulating the legal status of the Labour Dispute Commission, the conclusions presented by scholars on this issue, the case law of the Lithuanian courts and the decisions of the Labour Dispute Commission on this issue. The thesis attaches particular importance to the analysis of the current legal regulation, which implies the special role of the Labour Dispute Commission in ensuring the protection of the rights violated by the subjects of labour legal relations. The thesis consists of an introduction, three chapters and conclusions. The first part of the thesis introduces the historical aspects of the Labour Dispute Commission. The second part of the thesis analyses the individual elements of the legal status of the Labour Dispute Commission, and the third part of the thesis presents the relationship between this institution and other institutions. The thesis concludes with the conclusion that the legal status granted to the Labour Dispute Commission presents it as a competent, independent, professional, modern institution empowered to hear and resolve individual and collective labour disputes on the basis of the law, with unique social, communication skills and specialised know-how in reconciling the parties to a labour dispute.