

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Anastasijos Jerochovos,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas
Recenzentė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius
2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro baigiamojo darbo tikslas – atskleisti darbo ginčų komisijos teisinį statusą. Siekiant šio tikslo, darbe analizuojama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijose nuo 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo, darbo ginčų komisijos samprata, jos sudarymo tvarka. Darbe nagrinėjamos darbo ginčų komisijos teisės ir pareigos, jos kompetencija bei veiklos ribos. Pateikiama informacija apie darbo ginčų dėl teisės inicijavimą bei nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje, taip pat apie jos sprendimų įsigaliojimą ir vykdymą.

Pagrindiniai žodžiai: darbo ginčų komisija, teisinis statusas, teisės, pareigos, kompetencija.

The purpose of the master's thesis is to reveal the legal status of the labor disputes commission. Therefore, in order to achieve this purpose, the paper analyzes the procedure for dealing with labor disputes in labor dispute commissions since 2002 adoption of the Labor Code of the Republic of Lithuania, the concept of the labor disputes commission, the procedure for establishing it. The work examines the rights and duties of the labor dispute commission, its competence and activity limits. Information is provided on the initiation and examination of labor disputes due to law in the labor disputes commission, as well as on the entry into force and enforcement of its decisions.

Keywords: labor dispute commission, legal status, rights, duties, competence.

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO RAIDA DARBO GINČŲ KOMISIJOSE	4
2. DARBO GINČŲ KOMISIJOS SAMPRATA IR SUDĖTIS	11
2.1. Darbo ginčų komisijos samprata.....	11
2.2. Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka	17
2.3. Darbo ginčų komisijos teisės ir pareigos.....	22
3. DARBO GINČŲ KOMISIJOS KOMPETENCIJA.....	27
3.1. Darbo ginčų dėl teisės inicijavimas darbo ginčų komisijoje	27
3.2. Darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje.....	31
3.3. Darbo ginčų komisijos atsisakymas nagrinėti prašymą.....	38
3.4. Darbo ginčų komisijos sprendimo įsigaliojimas ir vykdymas.....	44
IŠVADOS.....	48
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	49
SANTRAUKA.....	54
SUMMARY.....	55

IŽANGA

Temos aktualumas. Darbas, kaip visuomenei naudingas žmogaus veikimas, yra neatsiejamas nuo žmogaus gyvenimo. Darbo teisiniai santykiai yra viena svarbiausių visuomenės gyvenimo sričių, todėl jiems yra būtinas įstatymo reguliavimas. Darbo santykiuose kyla nemažai ginčų, kurių darbdavys ir darbuotojas negali išspręsti savarankiškai. Dėl šios priežasties įsteigta privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija – darbo ginčų komisija. Ikiteisminis darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas yra greitesnis, paprastesnis bei ekonomiškesnis ginčų nagrinėjimo būdas, todėl jis yra prieinamesnis didesniai asmenų ratui. Nagrinėjamos temos svarbą ir aktualumą parodo tai, kad kiekvienais metais darbo ginčų komisijos gauna ypatingai daug prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo. Pažymėtina, kad 2021 m. darbo ginčų komisijoms buvo pateikta 5404 prašymų. 2022 m. pateiktų prašymų skaičius buvo 5873, kas yra apie 9 proc. daugiau nei 2021 m. Didėjantis prašymų kiekis rodo, kad darbuotojai ir darbdaviai vis aktyviau gina savo pažeistas teises, dažniau ir drąsiau kreipiasi į darbo ginčų komisijas bei pasitiki jos veikla. Pasitikėjimą rodo ir tai, kad vadovaujantis Nacionalinės teismų administracijos pateiktais duomenimis, 2022 m. teismuose gautos 504 civilinės darbo bylos. Reikia pabrėžti, kad 2022 m. apie 48 proc. teismų sprendimų buvo iš esmės analogiški, kaip ir darbo ginčų komisijų sprendimai. Taigi, apibendrinant, galima daryti išvadą, kad darbuotojai ir darbdaviai patenkinti darbo ginčų komisijos sprendimais ir tik mažas procentas bylų, išnagrinėtų darbo ginčų komisijose, patenka į teismą. Tokia tendencija parodo, kad darbo ginčų komisijos atsakingai žiūri į ginčų nagrinėjimą bei pasiekia savo pagrindinį tikslą – sutaisyti šalis ir priimti sprendimą, kuris tenkins visas puses.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra atskleisti darbo ginčų komisijos teisinį statusą.

Darbo uždaviniai. Siekiant šio darbo tikslo yra svarbu:

1. Išanalizuoti darbo ginčų nagrinėjimo raidą darbo ginčų komisijose nuo 2002 m. Darbo kodekso priėmimo ir išsiaiškinti, kodėl buvo būtinos reformos;
2. Atskleisti darbo ginčų komisijos sampratą, jos sudarymo tvarką bei išnagrinėti darbo ginčų komisijos teises ir pareigas;
3. Išsiaiškinti, kaip inicijuojamas ir nagrinėjamas darbo ginčas dėl teisės darbo ginčų komisijoje, nustatyti darbo ginčų komisijos kompetenciją bei sprendimo įsiteisėjimo sąlygas ir jų vykdymą.

Darbo objektas. Šio darbo objektas yra darbo ginčo komisija bei jos teisinis statusas, kuris bus analizuojamas per teisinio statuso elementus.

Metodologija. Rengiant šį darbą buvo naudotasi šiais tyrimo metodais:

1. Lingvistinis metodas – šis metodas buvo naudojamas aiškinant teisės normų turinį bei siekiant atskleisti terminų vartojimo prasmę ir išaiškinti atskiras sąvokas;
2. Lyginamasis metodas – naudojamas lyginant darbo ginčų nagrinėjimo procesą iki naujojo Darbo kodekso ir po jo įsigaliojimo, taip pat lyginant Darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso normas;
3. Dokumentų analizės metodas – naudojamas analizuojant teisės aktus, mokslinę literatūrą, teismų praktiką bei darbo ginčų komisijos priimtus sprendimus;
4. Loginis metodas – šio metodo pagalba buvo analizuojami skirtingi teisės šaltiniai, susiję su darbo ginčų komisijos veikla, bei suformuluojami apibendrinimai ir išvados.

Darbo originalumas. Šio darbo originalumą parodo tai, kad, nors darbo ginčų komisijos ir buvo analizuojamos mokslinėse publikacijose, šios analizės buvo atliekamos pakankamai seniai. Daug dėmesio buvo skirta darbo ginčų komisijoms, kurios veikė iki 2013 m. sausio 1 d., tai yra toms, kurios buvo sudaromos gamybiniu būdu iš įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbusių darbuotojų ir darbdavio atstovų. Taip pat mokslininkų publikacijose dėmesys buvo skirtas ir darbo ginčų komisijoms, kurios veikė po 2013 m. sausio 1 d. ir buvo sudaromos trišaliu pagrindu. Reikėtų pabrėžti, kad nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas, kuriame darbo ginčų komisijos kompetencija buvo praplėsta. Tačiau po naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo darbo ginčų komisijos nebuvo dažnas mokslininkų objektas, todėl galima daryti išvadą, kad nebuvo skirtas pakankamas dėmesys darbo ginčų komisijos kompetencijos analizei. Svarbu ir tai, kad teisės moksle nėra vienodos nuomonės dėl darbo ginčo komisijos teisinio statuso. Todėl, vadovaujantis teisės aktais, mokslininkų publikacijomis, teismų praktika bei darbo ginčų komisijos sprendimais, šiame darbe bandoma atskleisti darbo ginčų komisijos sampratą, teises ir pareigas bei kompetenciją.

Svarbiausi naudoti šaltiniai. Darbe yra vadovaujama Lietuvos Respublikos teisės aktais, mokslininkų publikacijomis, teismų praktika ir darbo ginčų komisijos sprendimais.

1. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO RAIDA DARBO GINČŲ KOMISIJOSE

Darbo ginčų komisija (toliau – ir DGK) – privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Tačiau ne visada DGK buvo tokios sudėties, turėjo tokią kompetenciją, teises ir pareigas, kaip tai numatyta dabartiniame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Šiame magistro darbe bus aptarta, kaip buvo sudaromos darbo ginčų komisijos nuo pirmo Darbo kodekso priėmimo, kokios naujovės atsirado laikui bėgant, kokie trūkumai egzistavo ir kodėl buvo būtina keisti DGK sudėtį bei darbo ginčų nagrinėjimo tvarką.

2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas Darbo kodeksas, kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Jame buvo nustatyta, kad darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismai. Tuo metu DGK nagrinėjo tik individualius darbo ginčus, kolektyviniai darbo ginčai buvo nagrinėjami Darbo kodekso X skyriuje nustatyta tvarka. Darbo kodekso 71 str. reglamentavo, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija, darbo arbitražas arba trečiųjų teismas. Svarbu pabrėžti, kad nors DGK pagal kompetenciją nagrinėjo darbo ginčus – nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurių nepavyko sureguliuoti derybomis, kitaip tariant, būtent individualius darbo ginčus, Darbo kodekso XIX skyriaus pavadinimas buvo „Darbo ginčai“. Šis neatitikimas ištaisytas tik 2005 metais, kuomet XIX skyriaus pavadinimas buvo pakeistas į „Individualus darbo ginčas“. Nors pavadinimas ir buvo pakeistas, vis dėlto Darbo kodekso 295 str., kuris reglamentavo darbo ginčų nagrinėjimą teismuose, išliko ginčų kategorijų, kurios pagal savo pobūdį negali būti priskirtinos individualiems darbo ginčams. Darbo kodekso 295 str. 2 d. numatyta, kad nesikreipiant į DGK, tiesiogiai teisme nagrinėjami ginčai tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo; pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises (Darbo kodekso 295 str. 2 d. 3 ir 4 p.). Šios ginčų kategorijos pagal savo pobūdį negali būti individualiais darbo ginčais ir yra priskiriamos kolektyviniams darbo ginčams. Šis trūkumas gyvavo pakankamai ilgai ir buvo ištaisytas tik 2013 metais.

Darbo kodekso 288 str. numatė, kad darbo ginčų komisijos buvo sudaromos įmonėje, įstaigoje, organizacijoje iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui, o pirmininko pareigas kiekviename posėdyje

paeiliui eidavo darbuotojų ir darbdavio atstovai. Nors DGK ir buvo sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų atstovų, kuriuos rinko darbuotojų susirinkimas bei darbdavio atstovų, kuriuos savo įsakymu skyrė darbdavys, tačiau jų priimtas sprendimas galėjo būti neobjektyvus ir šališkas, atsižvelgiant į tam tikras simpatijas, santykius kolektyve bei pavaldumą darbdaviui.

Tuo metu galiojusiame Darbo kodekse taip pat buvo numatyta, kad darbo ginčų komisijai techniškai aptarnauti darbdavys skiria darbo ginčų komisijos raštvedį, kuris priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus. Raštvedys savarankišku procedūros dalyviu nebuvo laikomas ir atlikdavo tik techninio pobūdžio veiksmus (Nekrošius *et al.*, 2004, p. 512).

Darbo kodekso 296 str. reglamentavo, kad darbuotojas su prašymu į darbo ginčų komisiją gali kreiptis per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie savo pažeistas teises. Pažymėtina, kad jokių specialių prašymo reikalavimų 2002 m. Darbo kodeksas nekėlė ir prašyme turėjo būti nurodyta tik bendra informacija: ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas. Galima teigti, kad toks prašymas parodo proceso paprastumą ir prieinamumą, todėl dėl nesudėtingo prašymo turinio daugiau darbuotojų galėjo kreiptis į DGK ir apginti savo pažeistas teises.

Darbo ginčai buvo nagrinėjami greitai ir operatyviai, nes DGK posėdis turėjo būti sušauktas ne vėliau kaip per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos, o pats prašymas išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos. Posėdis buvo laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvavo vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų. Siekiant išvengti bylos vilkinimo ir procedūrinių terminų pažeidimo, susirinkus nelyginiam skaičiui atstovų, buvo orientuotasi į tos šalies pusę, kurioje susirinko mažiau atstovų ir atitinkamai buvo atrenkami kitos pusės atstovai, kurie dalyvaus posėdyje (Nekrošius *et al.*, 2004, p. 519). Tokie pakankamai trumpi terminai buvo itin naudingi darbuotojams, nes jie galėjo trumpais terminais apginti savo pažeistas teises. Darbo ginčų nagrinėjimo greitumą parodo ir tai, kad DGK sprendimą atsakovas turėjo įvykdyti per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nebuvo nustatytas kitas jo įvykdymo terminas. Apibendrinant, nuo prašymo padavimo dienos iki sprendimo įvykdymo, jei sprendimas nebuvo apskūstas teismui, terminas buvo trumpesnis nei mėnuo.

Tokiu būdu buvo užtikrinama, kad darbo ginčų nagrinėjimo procesas vyktų greitai bei efektyviai ir socialiai jautrūs bei reikšmingi klausimai, darantys įtaką ne tik darbiniam santykiams, bet ir asmeniniams, būtų sprendžiami operatyviai.

Darbo kodekso 289 str. numatė, kad darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis ginčų nagrinėjimo organas. Tačiau Darbo kodekso 295 str. 2 d. buvo numatytos ir tam tikros išimtys, kuomet buvo galima tiesiogiai kreiptis į teismą. Pavyzdžiui, tiesiogiai teisme buvo nagrinėjami darbo ginčai dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo arba kai darbo santykiai yra nutrūkę. Taip pat teismai nagrinėjo ir apskūstus DGK sprendimus, tačiau pažymėtina, kad nors darbuotojui Darbo kodeksas suteikė teisę skūsti darbo ginčų komisijos sprendimą, bet išties sutinkamai su civilinio proceso teisės teorija bei praktika, darbuotojui pateikus ieškinį teisme dėl darbo ginčų komisijos sprendimo, teismas yra ne apeliacinė ar kitokia priežiūros instancija, t. y. tokiu atveju kilęs darbo ginčas nagrinėjimas iš esmės ir teismas realiai tik formaliai patikrina, ar buvo išnaudota privaloma pirminė ikiteisminė šio ginčo nagrinėjimo stadija (Petrylaitė, 2011, Mokslinis tyrimas). Svarbu pabrėžti, kad DGK sprendimai buvo priimami darbo ginčų komisijos narių susitarimu, tačiau ne visada pavykdavo susitarti, todėl sprendimas galėjo būti ir nepriimtas. Ir tai buvo dar vienas pagrindas, kuomet ginčas buvo nagrinėjamas teisme. Darbo kodekse taip pat buvo numatyta galimybė kreiptis į teismą, kuomet darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas nebuvo išspręstas per nustatytus terminus. Šios teisinės nuostatos įrodo, kad Lietuvoje egzistavusi ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje stadija buvo daugiau formali ir visiškai nerealizavo individualių darbo ginčų efektyvesnio, koncentruotesnio ir pigesnio išsprendimo tikslų (Petrylaitė, 2011, Mokslinis tyrimas). Taigi, ne visada DGK buvo sudaromos, nors tai ir buvo darbdavio pareiga, jis galėjo jos vengti. Priežastys galėjo būti įvairios. Pavyzdžiui, darbdaviui nebuvo suteikta teisė kreiptis į DGK. Arba DGK priimdavo jam nepalankų sprendimą ar akivaizdžiai neteisėtą (pavyzdžiui, komisijos posėdyje dalyvavo nevienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų), kurio jis neturėjo galimybės apskūsti teismui. Todėl galima teigti, kad darbuotojai ir darbdaviai turėjo nelygias teises ir tokiu būdu buvo pažeistas lygiateisiškumo principas. Darbdavys galimai nenorėjo steigti DGK ir dėl to, nes jos išlaikymas buvo jo pareiga – visas darbo ginčų komisijos išlaidas jis turėjo padengti pats. Taip pat DGK nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, buvo paliekamas jų vidutinis darbo užmokestis. Tai reiškia, kad nors darbuotojai tam tikrą laikotarpį nevykdė darbo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų, darbdavys turėjo jiems mokėti darbo užmokestį.

Apibendrinant, galima teigti, kad nors DGK ir veikė greitai bei operatyviai, nes turėjo laikytis tam tikrų įstatyme numatytų terminų, tačiau, kaip rodo darbo bylų sprendimo

analizė, DGK iš esmės buvo neveiksmingos ir didžioji dalis individualių darbo ginčų po jų nagrinėjimo minėtose komisijose buvo perduodami teismams (Petrylaitė, 2008, p. 54). Kadangi didžioji dalis darbo ginčų buvo nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, kurie buvo perkrauti darbo bylomis – darbo ginčų nagrinėjimo procesas būdavo ilgas, sudėtingas ir brangus (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1392). Darbo ginčų nagrinėjimo tvarką reikėjo keisti, ji buvo neefektyvi, darbo ginčai ne visuomet būdavo nagrinėjami objektyviai, darbdaviai vengė sudaryti darbo ginčų komisijas bei turėjo nelygias teises su darbuotojais. Dėl įvardytų priežasčių tikslinga buvo įvertinti darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir priimti sprendimą dėl jos reformos.

Tik įsigaliojęs 2002 m. Darbo kodeksas tapo dažnų korekcinų teisėkūros iniciatyvų taikiniu (Davulis, 2017, p. 9). Tačiau nagrinėjamai temai svarbiausiais pakeitimais galima laikyti 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusią DK XIX skyriaus reformą, nuo kurios ir pasikeitė DGK organizavimo tvarka (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, 2012).

Darbo kodekso 287 str. buvo numatyta, kad darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nuolat veikiantis prie Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) teritorinių skyrių. Minėtame straipsnyje buvo nurodyta, kad DGK sudaroma iš trijų narių – pirmininko, kuris yra Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas VDI valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą ir atliekantis tik darbo ginčų komisijos pirmininko pareigas, bei darbuotojų ir darbdavių atstovų, skiriamų iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organų sprendimu. Taigi DGK pradėjo veikti trišaliu principu, darbo ginčiuose buvo išklausa ir socialinių partnerių nuomonė, todėl darytina išvada, kad ginčų nagrinėjimas tapo objektyvesnis ir skaidresnis. Galima sutikti su G. Bužinsko nuomone, kad naujasis mechanizmas iš tikrųjų padėjo atriboti darbo ginčų komisijos statusą ir joje sprendžiamus klausimus, o kuo didesnis atribojimas, tuo tvirtesnės prielaidos priimti nešališką ir teisingą sprendimą (Bužinskas, 2013, p. 14). Objektyvesnį ginčo nagrinėjimą parodo ir tai, kad pagal Darbo kodekso 293 str. 1 d. darbo ginčų komisijos nariams *mutatis mutandis* taikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse (toliau – CPK) nustatyti nušalinimo pagrindai ir tvarka. Tai reiškia, kad jei yra tam tikrų aplinkybių ir ginčo šalys mano, kad byla bus išnagrinėta šališkai, jos gali pareikšti nušalinimą DGK nariams. Svarbu pabrėžti, kad ir patys nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo, esant CPK nustatytiems nušalinimo pagrindams (Darbo ginčų komisijos darbo reglamentas, 2012).

Dar viena svarbi naujovė – į DGK galėjo kreiptis ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai. Tai gana revoliucinė nuostata, nors jos reikėjo laukti nepagrįstai ilgai, kadangi Lietuva viena iš paskutinių tarp posovietinės erdvės šalių reformavo individualių darbo ginčų institutą (Bužinskas, 2013, p. 14). Reforma užtikrino darbuotojų ir darbdavių lygiateisiškumą ir išties sulygino darbo teisinių santykių šalių teises bei galimybes (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1397).

Darbo kodekso pataisos pakeitė ir DGK kompetenciją. Naujos redakcijos Darbo kodekso 299 str. 2 d. numatė, kad nesikreipiant į DGK, tiesiogiai teismuose buvo nagrinėjami ginčai dėl nušalinimo ir darbuotojo atleidimo teisėtumo. Pagal anksčiau galiojusią tvarką, teismas nagrinėjo ginčus, kai darbo santykiai nutrūko arba dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo, o naujoje redakcijoje tai tapo DGK kompetencija. Reikia pabrėžti, kad praktikoje kilo nemažai klausimų, kam gi priskiriamas ginčas dėl atleidimo formuluotės pakeitimo – teismui ar DGK. Tačiau teismas pasisakė, kad, vadovaujantis Darbo kodekso 299 str. 2 d., ginčas dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo nepriskirtinas prie ginčų, kurie yra nagrinėjami tiesiogiai teisme, o pagal suformuotą teismų praktiką ginčai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtais ir atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo yra aiškiai atriboti (Šiaulių apygardos teismo 2015 m. vasario 26 d. sprendimas). Taigi Darbo kodekso pataisos išplėtė DGK kompetenciją, priskiriant ginčus, kurie anksčiau buvo nagrinėjami teismuose. Tokiu būdu buvo sumažintas teismų darbo krūvis, o ginčas buvo sprendžiamas greičiau ir efektyviau.

Pasikeitė prašymo išnagrinėjimo terminas. Jis tapo ilgesnis nei buvo anksčiau – DGK privalėjo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per mėnesį nuo prašymo gavimo dienos, o tam tikrais atvejais DGK pirmininko motyvuotu sprendimu prašymo nagrinėjimo terminas galėjo būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui. Tačiau prašymo dėl darbo ginčo išnagrinėjimo padavimo terminas nesikeitė, nes prašymą buvo galima pateikti per tris mėnesius nuo tos dienos, kai asmuo sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Atkreiptinas dėmesys, kad naujoje Darbo kodekso redakcijoje prašymas DGK buvo paduodamas ne raštvedžiui arba darbdaviui, jeigu raštvedys nebuvo paskirtas, bet vadovaujantis teritoriniu principu. Prašymas buvo paduodamas darbo ginčų komisijai prie VDI teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Pabrėžtina, kad prašymo turinio reikalavimai nesikeitė ir išliko minimalūs.

Svarbu ir tai, kad DGK aptarnavimas ir išlaidų, susijusių su darbo ginčų nagrinėjimu, apmokėjimas iš valstybės biudžeto lėšų tapo VDI pareiga. Tai reiškia, kad darbdavys buvo atleistas nuo prievolės išlaikyti darbo ginčų komisiją ir padengti visas jos išlaidas. VDI taip pat turėjo užtikrinti sąlygas DGK veikti. Darbo kodekse buvo numatyta,

kad DGK aptarnauja sekretorius, paskirtas iš VDI darbuotojų. Sekretoriui buvo pavesta priimti ir registruoti prašymus, susijusius su individualaus darbo ginčo nagrinėjimu, darbo ginčų komisijos pirmininko pavedimu išreikalauti iš atitinkamų tarnybų ir asmenų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, taip pat pranešti apie posėdžio laiką, vietą ir darbo ginčų komisijos sudėtį, rašyti DGK protokolą, siųsti sprendimus, persiųsti bylą teismui ir atlikti kitus DGK pirmininko pavedimus.

Akivaizdu, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimas tapo objektyvesnis ir nešališkesnis, reforma sulygino darbuotojų ir darbdavių teises ir galimybes bei išplėtė DGK kompetenciją. Tačiau ir toliau buvo daromos pataisos ir nuo kodekso įsigaliojimo per beveik penkiolika jo veikimo metų jis buvo keistas virš penkiasdešimt kartų.

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtas naujasis Darbo kodeksas ir pakeitė Darbo kodeksą, priimtą 2002 metais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Naujasis teisės aktas iš naujo kodifikavo visą darbo teisės šaką, tai yra teisės normas, reglamentuojančias darbo ir glaudžiai su juo susijusius visuomeninius santykius (Davulis, 2017, p. 7). Naujasis Darbo kodeksas suteikia DGK kompetenciją nagrinėti ne tik individualius, bet ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Taip pat prie DGK kompetencijos buvo priskirti ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų, dėl neturtinės žalos, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo, dėl baudų paskyrimo darbdaviui už darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo nevykdymą, dėl diskriminacijos darbe, dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo. Tai iš tiesų dar labiau praplėtė DGK kompetenciją, sumažino teismų krūvį bei pagreitino ginčo nagrinėjimo procesą.

Svarbu pabrėžti ir tai, kad naujame Darbo kodekse pasikeitė DGK apibrėžimas ir neliko nuostatos, kad tai yra privaloma institucija. Tačiau, analizuojant Darbo kodekso normas ir teismų praktiką, akivaizdu, kad tai yra privaloma ikiteisminė institucija. Į teismą galima kreiptis, jei šalys nesutinka su DGK sprendimu arba DGK atsisako atnaujinti praleistą kreipimosi terminą. Įstatymų leidėjas taip pat nustato atvejus, kada darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami tiesiogiai teisme. Pavyzdžiui: darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu (Darbo kodekso 220 str. 3 d.), dėl darbo tarybos rinkimų rezultatų (Darbo kodekso 174 str. 14 d.) ir pan. Pažymėtina, kad visi darbo ginčai, išskyrus numatytas išimtis, turi būti nagrinėjami DGK, o į teismą galima kreiptis tik tam tikrais atvejais. Įstatymų leidėjui pakeitus DGK apibrėžimą, nenurodant, kad DGK yra privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo institucija, kaip tai buvo ankstesnėse redakcijose, galimas šalių suklaidinimas ir viso ginčo nagrinėjimo proceso užvilkinimas.

Bendrasis kreipimosi į DGK terminas nepasikeitė, tai yra išliko trys mėnesiai nuo momento, kai darbo santykių dalyvis sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, o tam tikrais atvejais, tai yra neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, terminas trumpesnis – vienas mėnesis.

Apibendrinant, darytina išvada, kad DGK, kurios buvo sudaromos gamybiniu principu iš įmonėse, įstaigose ir organizacijose dirbančių darbuotojų, negalėjo užtikrinti objektyvaus ir nešališko ginčo išsprendimo. Pažymėtina, kad darbdaviai galėjo vengti savo pareigos sudaryti darbo ginčų komisijas, nes nepalankų arba akivaizdžiai neteisėtą sprendimą jie negalėjo apskųsti teismui, todėl turėjo nelygias teises su darbuotojais. Darbo kodekso reformos atnešė daug privalumų, nes naujos DGK, kurios pradėjo veikti trišaliu principu, tapo daug objektyvesnės ir nešališkesnės, darbuotojų ir darbdavių teisės ir galimybės tapo lygios. Taip pat palaipsniui buvo praplėsta DGK kompetencija, taip sumažinant bylų skaičių teismuose ir pagreitinant ginčo nagrinėjimo procesą. Nors naujas Darbo kodeksas taip pat neapsiėjo be pakeitimų, vis dėlto, autorės nuomone, DGK veikloje išliko tam tikrų trūkumų ir neaiškumų, kurie bus aptarti šiame magistro darbe.

2. DARBO GINČŲ KOMISIJOS SAMPRATA IR SUDĖTIS

2.1. Darbo ginčų komisijos samprata

Pagrindinis šio magistro darbo tikslas – atskleisti DGK teisinį statusą. Todėl, visų pirma, reikia išsiaiškinti, ką reiškia teisinis statusas ir kokie pagrindiniai elementai sudaro jo turinį.

Terminų žodyne žodis statusas (lot. *status* – padėtis) aiškinamas kaip teisinė piliečio padėtis, jo teisių ir pareigų visuma (Terminų žodynas). Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurie autoriai teigia, kad teisės moksle nėra vieningos teisinio statuso sampratos, nenustatyti jos požymiai, nesuformuotas vieningas turinys (Katkus, 2002, p. 53; Misiūnas, 2008, p. 101). Kaip nurodo A. Katkus – teisinis statusas neretai suvokiamas kaip visuma tam tikrų sąlygų bei aplinkybių, darančių įtaką, kartais ir apibūdinančių ne tik atskirų teisės subjektų padėtį tarp kitų teisinių santykių dalyvių, bet ir tų santykių pobūdį, savitumą, jų ribas laiko, erdvės ir kitų šių santykių dalyvių atžvilgiu (Katkus, 2002, p. 54). Jis taip pat pabrėžia, kad skirtingi autoriai nurodo skirtingus teisinio statuso komponentus. Pavyzdžiui, vieni autoriai teigia, kad valstybė, apibrėždama institucijos teisinį statusą, kartu nustato jos tikslus ir uždavinius, funkcijas, įgaliojimus, tai yra teises, pareigas ir atsakomybę. Kiti autoriai laikosi nuomonės, kad institucijos teisinį statusą rodo jos kompetencija. Dar kiti tarp būtinųjų teisinio statuso vidinės struktūros elementų, be aukščiau minėtų, nurodo ir institucijos veiklos garantijas, administracinį teisumą ir veiksnumą, jos veiklos formas ir metodus. Laikomasi ir tokios nuomonės, kad tik institucijos teisės ir pareigos sudaro teisinio statuso branduolį, o likusieji elementai vertintini kaip „antriniai“, viršijantys teisinio statuso ribas (Katkus, 2002, p. 54-59). E. Misiūnas teigia, kad teisinis statusas teisinėje sistemoje yra kiekvieno teisės subjekto identitetas (Misiūnas, 2008, p. 100). Tarptautinis žodžių žodynas pateikia tokį identiteto apibrėžimą – identitetas – ko nors apibrėžtumas, individualumas, tapatybė (Tarptautinių žodžių žodynas). E. Misiūno atliktas tyrimas taip pat parodo, kad mokslininkai įvardija skirtingus teisinio statuso elementus. Pavyzdžiui, viena mokslininkė teigia, kad teisinis statusas – tai sudėtingas ir kompleksinis institutas, kurį sudaro teisių, pareigų, atsakomybės ir kitų elementų visuma, kitas autorius papildo, kad statusą sudaro ne tik teisės ir pareigos, bet taip pat ir laisvės bei veiklos garantijos (Misiūnas, 2008, p. 101). Taigi teisinis statusas yra sudėtingas reiškinys ir nėra vieningos nuomonės dėl jo sampratos bei pagrindinių elementų. Autorės nuomone, DGK teisinis statusas – tai jos identitetas, o pagrindiniai teisinio statuso elementai – teisių ir pareigų visuma bei institucijos kompetencija. Todėl šiame magistro darbe, siekiant išsamiau atskleisti DGK teisinį statusą, pirmiausia reikia išsiaiškinti, kas yra DGK ir kokia jos sudarymo tvarka.

Darbo kodekse reglamentuojama, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja DGK ir teismas. Nors Darbo kodeksas nepateikia DGK apibrėžimo, analizuojant jo normas ir teismų praktiką, akivaizdu, kad tai yra privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) išaiškino, jog Darbo kodekso 216 str. ir 220 str. įtvirtintas teisinis reglamentavimas reiškia, kad jeigu Darbo kodekse ar kituose įstatymuose nenustatyta kitos tam tikro darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo (sprendimo) tvarkos ir darbo ginčo šalys nėra sutarusios dėl jo nagrinėjimo komerciniame arbitraže, tokio darbo ginčo nagrinėjimui (sprendimui) yra nustatyta privaloma išankstinė nagrinėjimo (sprendimo) ne teisme tvarka, jo nagrinėjimas (sprendimas) priskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai ir dėl tokio darbo ginčo išnagrinėjimo darbo ginčo šalis turi kreiptis į darbo ginčų komisiją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis). Pabrėžtina ikiteisminių institucijų svarba nagrinėjant ginčą, nes tai, kad ginčas buvo išnagrinėtas pradžioje tam tikros komisijos, gali padėti teismui geriau ir greičiau išnagrinėti bylą, kadangi komisija jau būna pakankamai nuodugniai išanalizavusi tam tikrą situaciją, dėl to tai palengvina teismo darbą nagrinėjant bylas po komisijos (Paluckaitė, 2022, p. 312). Privalomo išankstinio darbo ginčo nagrinėjimo DGK tikslas – siekti greitesnio ir efektyvesnio darbo ginčo išnagrinėjimo, abi puses tenkinančio ir darbo santykių išsaugančio kompromiso (Davulis, 2018, p. 606). Tačiau, ar privalomas išankstinis darbo ginčų nagrinėjimas DGK neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai? Konstitucijos 30 str. 1 d. nustatyta, kad asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra nurodęs, kad įstatymų leidėjas turi konstitucinę pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmens konstitucinių teisių ir laisvių, taip pat įgytų teisių pažeidimo būtų galima spręsti teisme; teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, jog jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas). Taigi, akivaizdu, kad teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka. Kaip nustatyta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) praktikoje, teisminės gynybos prieinamumo ir universalumo principas reikalauja, jog privaloma ikiteisminė ginčo sprendimo tvarka būtų aiškiai numatyta įstatyme (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 22 d. nutartis). Kaip ir buvo minėta anksčiau, nors Darbo kodekse ir neliko nuostatos, kad DGK yra privaloma ikiteisminė institucija, tačiau, analizuojant Darbo kodekso normas, akivaizdu, kad DGK nagrinėjami visi darbo ginčai dėl teisės, išskyrus numatytas išimtis, kuomet galima tiesiogiai kreiptis į

teismą. Svarbu pabrėžti, kad tai, kad teisės aktai nustato pareigą tam tikrą visuomeninį konfliktą iš pradžių spręsti ikiteismine tvarka, nepaneigia konstitucinės teisės pasinaudoti teismine gynyba (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. lapkričio 9 d. nutartis). Be to, numatytas privalomas ikiteisminis ginčo nagrinėjimas DGK nepanaikina šalių teisės po ginčo nagrinėjimo DGK kreiptis į teismą dėl savo pažeistų teisių gynimo.

LAT praktikoje yra nurodyta, kad gavus darbo ginčo šalies ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo, teismui būtina išsiaiškinti, ar buvo laikytasi privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo (sprendimo) ne teisme tvarkos, nes jos laikymasis yra teisės kreiptis į teismą teisminės gynybos prielaida, teisės kreiptis į teismą tinkamo įgyvendinimo sąlyga. Teisės kreiptis į teismą prielaidas ir tinkamo įgyvendinimo sąlygas priimdamas ieškinį teismas privalo aiškintis *ex officio* (pagal pareigas). Nustatęs, kad asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas privalomos ginčo išankstinės nagrinėjimo (sprendimo) ne teisme tvarkos ir ja dar galima pasinaudoti, teismas atsisako priimti ieškinį CPK 137 str. 1 d. 3 p. nustatytu pagrindu arba, jeigu civilinė byla jau yra iškelta, palieka jį nenagrinėtą CPK 296 str. 1 d. 1 p. nustatytu pagrindu ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Tuo tarpu nustatęs, kad šios tvarkos nesilaikyta ir ja jau negalima pasinaudoti, teismas atsisako priimti ieškinį CPK 137 str. 1 d. 3 p. nustatytu pagrindu arba, jeigu civilinė byla jau yra iškelta, ją nutraukia CPK 293 str. 2 p. nustatytu pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis).

LAT pateikė kelias bylas, kur analizuojamas privalomas ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos laikymasis. Pavyzdžiui, DGK sprendimu atsisakė nagrinėti ieškovės prašymą, kaip paduotą praleidus Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatytą trijų mėnesių kreipimosi į DGK terminą. Kasacinis teismas padarė išvadą, kad šios bylos atveju pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai pagrįstai nekonstatavo, jog ieškovė kreipėsi į teismą nesilaikydama privalomos ginčo išankstinės nagrinėjimo (sprendimo) ne teisme tvarkos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis). Kasaciniame teisme nagrinėtas ir atvejis, kai ieškovė, kreipdamasi dėl individualaus darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo į DGK, atnaujinti Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatyto termino neprašė ir termino praleidimo priežasčių nenurodė, tačiau DGK sprendime klausimas dėl galimybės atnaujinti praleistą kreipimosi į DGK terminą buvo išnagrinėtas iš esmės – įvertintos galimos šio termino praleidimo priežastys ir jos nepripažintos svarbiomis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. balandžio 28 d. nutartis). Taigi, pažymėtina, kad privaloma išankstinio darbo ginčo sprendimo ne teisme tvarka laikomi ir tokie atvejai, kuomet DGK nenagrinėjo ginčo iš esmės, bet nusprendė neatnaujinti praleisto kreipimosi termino.

Kasacinio teismo praktikoje taip pat pasisakyta, kad tais atvejais, kai nagrinėjant bylą teisme nėra reiškiami nauji, nesusiję su pradiniu ieškiniu reikalavimai, o tik modifikuojami (tikslinami) reikalavimai, dėl kurių vyko ginčas DGK, nekeičiant reikalavimų esmės, pakartotinis jų sprendimas DGK neprivalomas ir atitinkamai CPK 412 str. nurodytos pasekmės netaikomos. Kitoks aiškinimas neatitiktų CPK 7 str. bei Darbo kodekso 214 str. įtvirtintų proceso koncentracijos ir ekonomiškumo principų, apsunkintų procesą, pailgintų bylinėjimosi trukmę ir negarantuotų operatyvaus galimai pažeistų teisių gynimo bei greitesnės teisinės taikos atkūrimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d.). Teisėjų kolegija konstatuoja, kad turėtų būti priimami ir nagrinėjami teisme ir tokie reikalavimai, kurie, nors ir nebuvo nagrinėti DGK, tačiau yra išvestiniai iš pagrindinio, nagrinėto darbo ginčų komisijoje, neatsiejamai su juo susiję, galintys turėti įtakos reikalavimo, dėl kurio laikytasi ikiteisminės ginčo sprendimo tvarkos, tenkinimo apimčiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis). Apibendrinant, galima teigti, kad tais atvejais, kai teisme pateikiami šiek tiek patikslinti reikalavimai, kurie nekeičia reikalavimų esmės, arba reikalavimai, kurie yra išvestiniai iš pagrindinio reikalavimo, pakartotinai kreiptis į DGK neprivaloma ir galimas jų tiesioginis nagrinėjimas teisme. Tačiau tais atvejais, kai teisme reiškiami DGK nenagrinėti reikalavimai, kurie gali būti savarankišku darbo ginčų dėl teisės dalyku ir nesusiję taip glaudžiai, kad vienu jų išsprendimas turėtų įtakos ir kitų rezultatui, šalys turi laikytis privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos ir privalo kreiptis į DGK (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis).

Pastebėtina, jog ikiteisminės tvarkos įtvirtinimas taip pat negali būti vertinamas kaip papildomas asmens tariamai pažeistų teisių ar interesų gynimo apsunkinimas, nepagrįstas ribojimas, kadangi tokio instituto įtvirtinimu iš esmės yra siekiama, kad pati teisinė problema (šalių ginčas), maksimaliai tokiomis pačiomis kaip ir teisme sąlygomis kompetentingos institucijos būtų išnagrinėta ir išspręsta dar iki teismo (Panevėžio apygardos teismo 2017 m. sausio 18 d. nutartis). Apibendrinant, darytina išvadą, kad DGK privalomumas neprieštarauja Konstitucijai, kadangi teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, kuri nepaneigia konstitucinės teisės pasinaudoti teismine gynyba bei neuždraudžia asmeniui po ginčo nagrinėjimo DGK kreiptis į teismą. Tačiau teismui būtina išsiaiškinti, ar buvo laikytasi privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos, nes jos laikymasis yra teisės kreiptis į teismą teisminės gynybos prielaida ir tinkamo įgyvendinimo sąlyga.

Toliau plėtojant DGK sampratą, svarbu išsiaiškinti, ar darbo ginčo nagrinėjimas DGK gali būti laikomas alternatyviu ginčo sprendimo būdu. Alternatyva – būtinybė ar

galimybė rinktis viena iš dviejų (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 2021). Pagal negatyvinę definiciją alternatyvaus ginčų sprendimo sąvoka apima viską, ko neapima tradicinio teismo nagrinėjimo sąvoka ir sprendimo priėmimo pasitelkus privatų teisėją sąvoka (Petrauskas, 2010, p. 639). Tačiau, analizuojant alternatyvaus ginčų sprendimo sąvokos pozityvinę definiciją, galima teigti, kad DGK veikla neatitinka tam tikrų požymių. Vienas iš tokių požymių yra susitarimas, kuris susijęs arba su dalyvavimu alternatyvaus ginčų sprendimo procese, arba su alternatyvaus ginčų sprendimo proceso rezultatu, arba su abiem šiais faktoriais (Augustinaitis, 2015, p. 25). Taigi šalys gali susitarti, kad dalyvaus alternatyvaus ginčo sprendimo procese, tačiau, kaip ir buvo minėta, DGK yra privaloma ginčo nagrinėjimo institucija, todėl šalys neturi teisės spręsti, dalyvauti ginčo sprendimo procese, ar ne. Šalys gali susitarti, kad trečiojo asmens alternatyvaus ginčo sprendimo būdu priimtas sprendimas joms turės privalomąjį pobūdį, t. y. tokiu būdu šalys atsisako savo teisės kreiptis į teismą ir prašyti ginčą išnagrinėti iš esmės (Petrauskas, 2010, p. 640). Tačiau ir šitas požymis netinka, kadangi DGK sprendimas yra vykdomasis dokumentas ir turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus. Tai reiškia, kad nepriklausomai nuo šalių valios, DGK sprendimas turi privalomąjį pobūdį. Kitas požymis – kontrolė, kuris reiškia, kad ginčo šalys – jeigu jos nesusitarė kitaip – gali daryti poveikį alternatyvaus ginčų sprendimo proceso eigai, t. y. tokio proceso metu jos gali, pavyzdžiui, nuspręsti nutraukti alternatyvų ginčo sprendimą ir kreiptis į teismą. Be to, šalys gali daryti įtaką ne tik proceso eigai, bet ir alternatyvaus ginčo sprendimo metu priimtam sprendimui, t. y. dalyvauti jį priimant (Petrauskas, 2010, p. 640). Ginčo šalys negali nutraukti ginčo nagrinėjimo DGK ir kreiptis į teismą, kadangi ši institucija yra privaloma. Tuo labiau, jie negali daryti įtakos sprendimo priėmimui, nes pagal Darbo kodeksą, priimant sprendimą, dalyvauja tik darbo ginčų komisijos nariai. Kitų alternatyvaus ginčų sprendimo požymių, t. y. konfidencialumo ir santykių tęstinumo, analizė, autorės nuomone, nėra prasminga, kadangi DGK neatitinka jau išnagrinėtų požymių. Galima sutikti su A. Augustinaičio nuomone, kad detalesnė ir priimtinesnė turėtų būti pozityvinė alternatyvių ginčų sprendimo definicija, kadangi ji pateikia apibendrintus požymius, kurie būdingi visiems alternatyviems ginčo sprendimo būdams (Augustinaitis, 2015, p. 26). Todėl galima daryti išvadą, kad DGK ginčo nagrinėjimas nėra laikomas alternatyviuoju ginčo sprendimo būdu.

Svarbu pabrėžti, kad teismų praktikoje DGK statuso klausimas nėra sprendžiamas vienodai. Kai kurie teisėjai savo sprendimuose DGK prilygina Ryšių reguliavimo tarnybai, traukia DGK atsakovais ir prašo pateikti atsiliepimus toliau nagrinėjant darbo bylas teismuose (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1404). Tokia teismų pozicija kelia abejonių, nes komisijos neturi juridinio asmens statuso, yra sudaromos trišaliu principu iš darbdavių

organizacijų, profsąjungų organizacijų ir VDI paskirtų atstovų, todėl, vadovaujantis CPK 41 str. nuostatomis, negali būti šalimi civiliniame procese (Bužinskas, 2015, p. 133). Galima sutikti su Kauno apygardos teismo išsakyta pozicija, kad DGK nėra tinkamas atsakovas byloje, kadangi nėra ginčijamų santykių dalyvis ir neturi jokio nei materialinio, nei procesinio suinteresuotumo bylos baigtimi (CPK 37 str. 1 d.). Vadovaujantis Darbo kodekso 213 str. 1, 3 d., 231 str. 3 d. nuostatomis, individualaus darbo ginčo šalys yra darbuotojas ir darbdavys, todėl teikdamas ieškinį teismui dėl darbo ginčo išnagrinėjimo darbuotojas atsakovu privalo nurodyti būtent darbdavį (Kauno apygardos teismo 2020 m. kovo 24 d. nutartis). Pažymėtina, kad atsakovu bylose dėl savo priimtų sprendimų nėra ir patys teismai. Kai kurie autoriai mano, kad privaloma ikiteismine tvarka darbo ginčus nagrinėjančios darbo ginčų komisijos veiklos pobūdis, organizavimas ir principai yra analogiški administracinių ginčų komisijų darbo reglamentui (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1405; Bužinskas, 2015, p. 133). Pagal LAT formuojamą praktiką – skundžiant išankstinės ne teismo tvarka administracinius ginčus nagrinėjančios kvaziteisminės institucijos – administracinių ginčų komisijų priimtus sprendimus, šalys teisme nesikeičia, o administracinių ginčų komisija byloje nedalyvauja (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 18 d. sprendimas). Darbo autorė sutinka su minėtų autorių nuomone, kad DGK taip pat negali būti šalimi civiliniame procese.

Teisės moksle kyla nemažai diskusijų, ar DGK galima laikyti kvaziteismu. Pavyzdžiui, administracinių ginčų komisijos vadinamos kvaziteismais, o, kaip ir buvo nurodyta anksčiau, administracinių ginčų komisijos ir DGK veiklos pobūdis, organizavimas ir principai yra analogiški. Tačiau svarbu pabrėžti, kad kai kurie mokslininkai mano, jog nėra tokio dalyko kaip kvaziteisminė institucija, ir teigia, kad tam tikra institucija yra arba teisminė, arba ne (Pranevičienė, 2003, p. 72). Svarbu išsiaiškinti, kas yra kvaziteismai. Tarptautinių žodžių žodyne pateikiama tokia „kvazi“ reikšmė: „kvazi“ – (lot. *quasi* – beveik, tartum) – pirmoji sudurtinio žodžio dalis, reiškianti: tariamas, netikras, beveik (Tarptautinių žodžių žodynas). Kituose šaltiniuose žodžio „kvazi“ reikšmė aiškinama panašiai: „kvazi“ – netikras, menamas, tam tikra prasme panašus, artimas, iš dalies panašus, atrodantis, tačiau iš tikrųjų tas nesantis (Pranevičienė, 2003, p. 71). Taigi terminas „kvazi“ yra vartojamas siekiant parodyti, kad vienas dalykas turi tam tikrų panašumų į kitą, bet taip pat turi ir skirtumų. Kaip nurodo G. Bužinskas, dėl kai kurių galiojančių įstatymo nuostatų darbo ginčų komisijos primena teismus, arba tiksliau – kvaziteismus (Bužinskas, 2015, p. 132). Svarbu pabrėžti, kad 2013 m. DGK teisinio statuso klausimas buvo aktualus ir Darbo kodekso pakeitimais buvo bandoma ieškoti „aukso vidurio“ tarp ikiteisminės institucijos ir kvaziteismo (Bužinskas, 2015, p. 132). Darbo ginčų

institutas buvo daug kartų reformuotas, įsigaliojo naujas Darbo kodeksas, kuris taip pat neapsiėjo be pakeitimų. Todėl svarbu nustatyti, ar liko neformalizuotas, greitas, efektyvus ir nemokamas darbo ginčų nagrinėjimas DGK, ar DGK pasiekia savo pagrindinį tikslą – surasti kompromisą tarp šalių ir užbaigti procesą taikiai. Ar vis dėlto DGK kompetencija prilygsta teismui ir bylų nagrinėjimas yra artimas teismui. Šis klausimas bus analizuojamas kitose magistro darbo dalyse.

Apibendrinant, darytina išvada, kad DGK yra privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija, tačiau jos privalomumas neprieštarauja Konstitucijai, kadangi teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, kuri nepaneigia konstitucinės teisės pasinaudoti teismine gynyba. Ikiteisminės tvarkos laikymasis yra teisės kreiptis į teismą tinkamo įgyvendinimo sąlyga, todėl teismas turi pareigą išsiaiškinti, ar buvo jos laikytasi. Sprendžiant, ar galima laikyti DGK alternatyviu ginčo sprendimo būdu, svarbios yra neigiamoji ir pozityvioji definicija. Nors DGK ir atitinka neigiamosios definicijos alternatyvaus ginčų sprendimo sąvoką, ji neatitinka pozityvioji definicijos požymių, todėl DGK ginčo nagrinėjimas nėra laikomas alternatyviu ginčo sprendimo būdu. Autorė sutinka su nuomone, kad DGK neturi juridinio asmens statuso, nėra ginčijamų santykių dalyvis ir neturi jokio nei materialinio, nei procesinio suinteresuotumo bylos baigtimi, todėl negali būti šalimi civiliniame procese.

2.2. Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka

DGK yra sukurtos kaip nuolatinis ikiteisminis organas. Komisijos veikia prie VDI teritorinių skyrių ir yra trišaliu pagrindu, tai yra dalyvaujant valstybės institucijų ir darbdavių organizacijų bei profesinių sąjungų organizacijų atstovams, sudaromos teritoriniu principu veikiančios institucijos, kurios sprendžia darbo ginčus dėl teisės (Davulis, 2018, p. 608). DGK sudarymą reglamentuoja Darbo kodeksas ir darbo ginčų komisijos nuostatai (Darbo ginčų komisijos nuostatai, 2017). Ir Darbo kodekse, ir nuostatuose nustatyta, kad DGK yra sudaroma iš trijų narių – DGK pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų bei jų pakaitinių narių. Galima sutikti su J. Usonio ir A. Filimonenkova nuomone, kad toks DGK sudarymas trišaliu principu, kai sprendimus bendru sutarimu priima komisijos pirmininkas ir socialiniai partneriai, leidžia komisijoms dirbti objektyviai (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1398). Taigi, galima teigti, kad DGK sudarymo trišaliu principu privalumas yra toks, kad bus išklaudyta visų šalių nuomonė, ginčas bus ištirtas visapusiškai ir sprendimas bus priimtas kiek įmanoma objektyvesnis. Tačiau gali kilti ir tam tikrų problemų. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 226 str.

6 d. nustatyta, kad jeigu DGK narys negali dalyvauti posėdyje, pirmininkas sprendžia, ar atidėti posėdį, ar nagrinėti prašymą iš esmės. Darbo kodekso 228 str. 4 d. reglamentuoja, kad kai į posėdį neatvyksta DGK narys (nariai) ir pirmininkas priima sprendimą prašymą nagrinėti iš esmės, sprendimą priima byla nagrinėjantys DGK nariai, o kai nagrinėja du nariai ir jų nuomonės išsiskiria arba byla nagrinėja tik pirmininkas, sprendimą priima DGK pirmininkas. Analizuojant šias normas pažymėtina, kad kai į posėdį neatvyksta vienas DGK narys, tai pirmininko balsas yra lemiamas, o atvejuose, kai neatvyksta du DGK nariai, pirmininkas gali sprendimą priimti vienasmeniškai. Tokia teisinė nuostata pagrįstai leidžia abejoti, ar Lietuvoje esama ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo sistema atitinka tarptautinius nepriklausomumo ir savanoriškumo reikalavimus (Petrylaitė *et al.*, 2013a, p. 112). Darbo autorė sutinka su straipsnyje išdėstyta nuomone, kad jei DGK pirmininkas vienasmeniškai priima sprendimą, tai tokiu būdu socialinės partnerystės principas nerealizuojamas ir toks sprendimas iš esmės tampa valstybės institucijos sprendimu, o ne partnerių kompromiso pasiekimu ir tai iš esmės prieštarauja darbo ginčų komisijos esmei (Petrylaitė *et al.*, 2013b, p. 283). Autorė taip pat sutinka su straipsnyje išsakytu pasiūlymu, kad siūlytina atsisakyti Darbo kodekse numatytos teisės pirmininkui priimti sprendimą nagrinėti ginčą iš esmės neatvykus abiem komisijos nariams ir panaikinti pirmininko teisę vienasmeniškai priimti šalims privalomą sprendimą (Petrylaitė *et al.*, 2013b, p. 283). Nors teisinio reguliavimo keitimo poreikis egzistavo dar prieš 10 m., iki šiol įstatymų leidėjas į tai neatsižvelgė. Manytina, kad taipogi turėtų būti numatytos ir griežtesnės sankcijos nariams, kurie be pateisinamos priežasties neatvykta į posėdį. Šiuo metu Darbo kodekso 226 str. 6 d. nustatyta, kad jeigu be pateisinamos priežasties DGK narys tris kartus iš eilės neatvyksta į posėdžius, pirmininko motyvuotu teikimu vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali jį išbraukti iš DGK narių sąrašo. Analizuojant minėtą normą pabrėžtina, kad tam, kad nariui būtų taikoma sankcija, jis turėtų neatvykti į DGK posėdžius be tam tikros pateisinamos priežasties tris kartus iš eilės. Darbo autorė mano, kad Darbo kodekse numatyta sankcija yra netinkama ir siekiant užtikrinti narių dalyvavimą posėdžiuose, siūlytina taikyti griežtesnę bausmę, pavyzdžiui, baudą. Bauda būtų teisinga ir proporcinga sankcija tiems nariams, kurie neatvyksta be pateisinamų priežasčių ir taip vilkina ginčo nagrinėjimą. Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad DGK sudarymas trišaliu principu leidžia komisijoms dirbti objektyviai bei priimti tinkamą ir pagrįstą sprendimą, tačiau dabartiniame reguliavime yra ir tam tikrų problemų, kuomet pirmininkas gali vienasmeniškai priimti sprendimą, o nariai dėl sankcijos mažareikšmiškumo be pateisinamų priežasčių piktnaudžiauti ir neatvykti į posėdžius.

Kaip jau buvo minėta, DGK sudaro komisijos pirmininkas ir komisijos nariai. Darbo kodekso 221 str. 3 d. nustatyta, kad DGK pirmininkas yra vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus skiriamas VDI valstybės tarnautojas. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 str. 10 d. valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). Pirmininku gali būti tik tas valstybės tarnautojas, kuris turi aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, nes jis turi koordinuoti visos komisijos veiklą. Tačiau nei Darbo kodekse, nei kituose komisijų veiklą reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose pirmininkui nėra numatyti reikalavimai darbo stažui. Pavyzdžiui, teisėjams, kurie nagrinėja ginčus bei taiko pažeistų teisių gynimo būdus, stažo reikalavimai yra numatyti įstatyme (Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, 1994). Pabrėžtina, kad pagal anksčiau galiojusias DGK nuostatas, vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, skirdamas pirmininką, turėjo atsižvelgti į jo turimą teisinio darbo stažą (Darbo ginčų komisijos nuostatai, 2012). Įdomu, kodėl dabartiniame reguliavime nebeliko stažo reikalavimo pirmininkui. Neabejotina, kad DGK pirmininkas turi būti kompetentingas, išmanantis savo darbą valstybės tarnautojas. Autorės nuomone, pirmininkas privalo turėti tam tikrą teisinio darbo stažą, kad galėtų efektyviau koordinuoti komisijos veiklą ir priimti teisingus bei pagrįstus sprendimus.

Darbo kodeksas numato, kad DGK pirmininkas atlieka tik darbo ginčų komisijos pareigas. Pabrėžtina ir tai, kad kadangi DGK pirmininkas yra valstybės tarnautojas, jis turi būti nepriekaištingos reputacijos asmuo. Tai reiškia, kad pirmininkui taikoma Valstybės tarnybos įstatymo 4 str. 2 d. Pirmininkas gali būti atšauktas iš pareigų jo paties prašymu arba Valstybės tarnybos įstatymo 51 str. nustatytais pagrindais. Pavyzdžiui, jis praranda Lietuvos Respublikos pilietybę; jam yra paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų; paaiškėja, kad valstybės tarnautojas neatitinka nepriekaištingos reputacijos reikalavimų ir dėl to negali toliau eiti valstybės tarnautojo pareigų. DGK nuostatuose yra numatyta, kad jei pirmininkas atšaukiamas iš užimamų pareigų, vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius per tris darbo dienas nuo pirmininko atšaukimo arba atleidimo dienos skiria kitą pirmininką iš VDI darbo inspektorių, atitinkančių pirmininkui keliamus reikalavimus. Trumpas naujo pirmininko skyrimo terminas yra pagrįstas, kadangi turi būti užtikrintas nepertraukiamas, efektyvus ir sklandus DGK darbas. Taigi, DGK pirmininkas yra valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, kuris turi koordinuoti visą komisijos veiklą ir gali atlikti tik DGK pirmininko pareigas.

Kiti komisijos nariai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai. Darbo kodeksas nepateikia profesinės sąjungos apibrėžimo, tačiau Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas nurodo, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos,

savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujanti darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginanti (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Darbo kodeksas pateikia darbdavių organizacijos apibrėžimą. Pagal Darbo kodekso 182 str. 1 d. darbdavių organizacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo – asociacija, įsteigta pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą. Darbo kodekso 221 str. 2 d. nurodyta, kad profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai skiriami iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu. Minėto straipsnio 4 d. numato, kad jų vardinių sąrašą su priskyrimu konkrečioms DGK tvirtina ir kartą per metus atnaujina vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus. Pabrėžtina, kad profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organai sąrašą turi pateikti raštu iki kiekvienų metų sausio 15 d. Kiekvieno DGK posėdžio komisijos narius iš eilės pagal sąrašą rotacijos principu, atsižvelgdamas į objektyvias komisijos narių galimybes dalyvauti posėdyje, skiria pirmininkas ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki komisijos posėdžio, išimtiniais atvejais, pavyzdžiui, kito komisijos nario ligos atveju – posėdžio dieną. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo ginčui, kuris buvo atidėtas, nagrinėti gali būti kviečiami tie patys komisijos nariai.

Skirtingai nei DGK pirmininkas, kiti nariai atlieka ne tik komisijos narių pareigas, todėl Darbo kodeksas numato, kad jie atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiu, kurį jie dalyvauja DGK darbe. Kadangi nariai yra atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo, jie neprivalo vykdyti savo darbo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų ir šis laikas jų tiesioginio darbdavio nėra apmokamas (Davulis, 2018, p. 609). Prarastos pajamos jiems kompensuojamos Darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo pagrindu atlyginant už faktiškai dirbtą valandų skaičių pagal darbo ginčų komisijos posėdžių protokolų duomenis (Darbo ginčų komisijos narių atlygio mokėjimo ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašas, 2017). Svarbu pabrėžti, kad komisijos nariai iki pirmo posėdžio, kuriame jie dalyvaus, pasirašo ir pirmininkui pateikia nešališkumo deklaraciją ir konfidencialumo pasižadėjimą (Darbo ginčų komisijos darbo reglamentas, 2017). Vadinasi nariai patvirtina, kad jie bus objektyvūs, nešališki, neturės išankstinio nusistatymo ir taip pat pasižada saugoti ir tik įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka naudoti visą informaciją, kuri taps žinoma, atliekant pareigas.

Dar vienas svarbus aspektas, kad nei Darbo kodeksas, nei kiti komisijų veiklą reglamentuojantys norminiai teisės aktai komisijos nariams nekelia teisinio išsilavinimo reikalavimų. Tik pirmininkas privalo turėti aukštąjį universitetinį teisinį reikalavimą, todėl

gali kilti klausimas, ar darbuotojų ir darbdavių paskirti atstovai yra pakankamai kompetentingi nagrinėti darbo ginčus, juk darbo ginčai yra socialiniai jautrus reiškinys, įtakojantis darbuotojo ir darbdavio ne tik darbinius santykius, bet ir asmeninius. DGK veikla yra siejama su darbo teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų bei kitų teisės aktų taikymu, pažeistų teisių ir interesų gynimu, kam reikia specialių žinių (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1398). Kita vertus, remiantis socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principais, būtent darbo ginčų nagrinėjimo pavedimas ne tik teisinį išsilavinimą, bet ir darbo srities, mokslinę ar pedagoginę patirtį turintiems specialistams skatina šalis derinti savo interesus, pamėginti rasti abiem šalims priimtina sprendimą ir taip pasiekti ne tik arba ne tiek teisinę, kiek socialinę taiką tarp ginčo šalių (Judickienė, 2003, p. 61). Sprendžiant darbo ginčus, kur reikia ypatingo socialinio jautrumo, darbo santykių prigimties ir organizavimo suvokimo, t. y. sprendžiant tokius ginčus, be teisinių žinių, labai svarbios ir socialinės bei ekonominės žinios, todėl svarbu akcentuoti būtent socialinių partnerių aktyvumą ir lemiamą vaidmenį taikinimo etape, nes jie, naudodamiesi savo specializuotomis praktinėmis žiniomis, galėtų padėti ginčo šalims pasiekti taikų susitarimą (Petrylaitė *et al.*, 2013b, p. 284).

DGK nuostatuose nustatyta, kad komisijos nariui pateikus prašymą atšaukti jį iš komisijos narių ar jį delegavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos valdymo organui priėmus sprendimą atšaukti kandidatą iš komisijos narių, delegavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos valdymo organas per penkias darbo dienas informuoja vyriausiąjį valstybinį darbo inspektorių apie komisijos nario atšaukimą. Tai reiškia, kad komisijos narys gali pats nuspręsti nebevykdyti pareigų arba tai gali nuspręsti delegavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos valdymo organas. Tačiau kaip ir buvo minėta anksčiau, yra dar vienas pagrindas, kuomet narys gali būti atšauktas ir išbrauktas iš narių sąrašo. Pagrindas yra numatytas Darbo kodekso 226 str. 6 d., tai yra, jeigu be pateisinamos priežasties DGK narys tris kartus iš eilės neatvyksta į darbo ginčų komisijos posėdžius, pirmininko motyvuotu teikimu vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali jį išbraukti iš DGK narių sąrašo. Taigi, kiti komisijos nariai yra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai, kuriems nėra keliamas teisinio išsilavinimo reikalavimas ir kurie yra atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiui, per kurį jie dalyvauja DGK darbe. Jie privalo būti objektyvūs, nešališki, neturėti išankstinio nusistatymo, saugoti ir tik įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytais tikslais ir tvarka naudoti visą informaciją, kuri taps žinoma, atliekant pareigas.

Apibendrinant, darytina išvada, kad DGK sudarymas trišaliu principu, kai sprendimus bendru sutarimu priima komisijos pirmininkas, kuris yra valstybės tarnautojas,

turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą ir atliekantis tik DGK pirmininko pareigas bei socialiniai partneriai, kurie daro lemiamą įtaką taikinimo etape, leidžia komisijoms dirbti objektyviau ir visapusiškai ištirti ginčą bei priimti tinkamą sprendimą. Tačiau pagal galiojantį teisinį reguliavimą gali kilti ir tam tikrų nesklaidumų, kuomet pirmininkas vienasmeniškai priima sprendimą, kas iš esmės prieštarauja darbo ginčų komisijos esmei. Kiti komisijos nariai dėl sankcijos mažareikšmiškumo gali piktnaudžiauti ir neatvykti į posėdžius.

2.3. Darbo ginčų komisijos teisės ir pareigos

DGK pirmininko ir komisijos narių teisės ir pareigos yra detalizuojamos Darbo ginčų komisijos nuostatų III skyriuje. Pirmininkas gali spręsti, ar ieškovo prašymui nagrinėti būtina papildoma medžiaga, gali iškviesti liudytojus; paveda vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus paskirtam VDI valstybės tarnautojui ar darbuotojui išreikalauti iš atitinkamų tarnybų ir asmenų prašymui išnagrinėti darbo ginčą reikalingus dokumentus; nustato komisijos posėdžio laiką; pirmininkauja posėdžiui; gali atidėti posėdį; gali pašalinti iš posėdžio narį, kuris posėdžio metu nesilaiko socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamo Darbo ginčų komisijos darbo reglamento nuostatų; priima sprendimą Darbo kodekso 228 str. 1 d. (motyvuotu sprendimu gali pratęsti prašymo nagrinėjimo terminą) ir 4 d. (gali vienašališkai priimti sprendimą) nustatytais atvejais. Pabrėžtina, kad DGK pirmininkas vadovauja ginčo nagrinėjimui, jam tenka prievolė užtikrinti proceso teisėtumą ir kitų darbo ginčų nagrinėjimo principų laikymąsi (Davulis, 2018, p. 614).

Kiti komisijos nariai privalo aktyviai dalyvauti posėdyje nagrinėjant bylą, būti susipažinę su darbo ginčo bylos medžiaga, o jei negali dalyvauti, – kuo skubiau, bet ne vėliau kaip iki posėdžio pradžios, pranešti pirmininkui apie aplinkybes, trukdančias jam atvykti į posėdį; privalo balsuoti priimant sprendimą „už“ arba „prieš“; gali pareikšti atskirąją nuomonę; privalo nešališkai nagrinėti ginčo bylą; privalo vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui pranešti apie tai, kad jam darbo ginčo baigtimi suinteresuoti asmenys ar organizacijos daro poveikį arba siekiama jį papirkti; privalo pagarbiai elgtis su posėdyje dalyvaujančiais asmenimis.

Viena iš svarbiausių DGK pareigų, kuri yra numatyta Darbo kodekso 226 str. 8 d., – būti nešališka institucija. DGK pirmininkui nešališkumo pareiga taip pat nustatyta Valstybės tarnybos įstatymo 3 str. 8 d.: valstybės tarnautojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumą, nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms. Kalbant apie kitus narius, kaip ir

buvo minėta anksčiau, jie pasirašo nešališkumo deklaraciją, kurioje nurodo, kad yra nešališki ir objektyvūs ginčo šalims bei neturi išankstinio nusistatymo. Nešališkumas DGK veikloje įgyvendinamas per principą, jog DGK sudaroma trišaliu principu – pirmininkas yra VDI paskirtas valstybės tarnautojas, o komisijos nariai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai (Valstybinė darbo inspekcija, 2019).

Įgyvendinant nešališkumo pareigą, DGK pirmininkas ir nariai iki darbo ginčų komisijos posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo, kai yra CPK nustatyti nušalinimo pagrindai. Nušalinimą DGK pirmininkui ir (arba) šios komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys (Darbo kodekso 226 str. 8 d.). DGK pirmininko ar jos narių nušalinimo pagrindus nustato CPK 65 str. Tokie pagrindai gali būti:

- 1) dalyvavimas savo byloje;
- 2) santykis su ieškovu ar atsakovu, dėl kurio bylos baigtis gali turėti įtakos jo teisėmis arba pareigomis;
- 3) giminystės (tiesiosios aukštutinės ir tiesiosios žemutinės linijos giminaičiai, tikrieji bei netikrieji broliai ir seserys, tėviai ir įvaikiai) ar svainystės ryšiai;
- 4) santuokos, globos ar rūpybos santykiai (šie pagrindai lieka galioti ir tais atvejais, kai santuoka, globa ar rūpyba yra pasibaigusi);
- 5) jei buvo arba yra vienos iš šalių atstovas;
- 6) jeigu pats, sutuoktinis (sugyventinis) arba artimieji giminaičiai yra tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti bylos baigtimi (Davulis, 2018, p. 619).

Svarbu pabrėžti, kad šis sąrašas nėra baigtinis ir pareikšti nušalinimą galima ir kitais atvejais, jeigu yra aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl nagrinėjančio organo nešališkumo (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002). Dar vienas, tačiau ne mažiau svarbus momentas, kad atsižvelgiant į DGK nuostatų 10 punktą, nušalinimas turėtų būti leidžiamas ir tuo atveju, kai pažeidžiamas reikalavimas nepaskirti komisijos nariais tų asmenų, kurie dirba su ieškovu ir atsakovu konkuruojančiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, ir dėl konfidencialios informacijos apsaugos ir sąžiningos konkurencijos tikslų negali nagrinėti šios darbo ginčo bylos (Davulis, 2018, p. 619).

Darbo kodekso 226 str. 8 d. taip pat reglamentuojama, kad nušalinimas pareiškiamas DGK posėdyje, iki pradėdant nagrinėti bylą iš esmės, o vėliau pareikšti nušalinimą leidžiama tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas, kai byla buvo pradėta nagrinėti. Klausimą dėl darbo ginčų komisijos narių nušalinimo sprendžia komisijos pirmininkas. Jeigu pirmininkas pareikštą nušalinimą patenkina, tai prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti darbo ginčų komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo,

kurį iš DGK narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis darbo ginčų komisijos nuostatais. Spręsti klausimą dėl pirmininko nušalinimo turi teisę kiti komisijos nariai. Jei abu nariai pritaria – pareikštas nušalinimas turi būti tenkinamas, o į nušalinto pirmininko vietą vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius ginčui spręsti skiria kitos komisijos pirmininką. Tačiau kaip sprendžiamas nušalinimo klausimas, kai tik vienas iš komisijos narių pritaria nušalinimui? Analizuojant Darbo kodekso normas, darytina išvada, kad nušalinimas tenkinamas tik kai pritaria visi socialinių partnerių atstovai. Tuo atveju, kai tik vienas narys pritaria nušalinimui, o kitas ne, manytina, kad DGK pirmininkas lieka nagrinėti ginčą. Tačiau, jei vienas iš narių neatvyksta į posėdį, kaip tuomet turi būti sprendžiamas klausimas dėl pirmininko nušalinimo, jei reikalingas abiejų narių pritarimas? Teoriškai, galėtų pasitaikyti ir tokių atvejų, kai neatvyksta abu nariai ir pirmininkas nagrinėja ginčą savarankiškai. Ar turėtų jis teisę spręsti klausimą dėl savo nušalinimo? Autorės nuomone, tokiose situacijose, pirmininkas, kaip valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, turi pats nusišalinti, kadangi darbo ginčo nagrinėjimas turi būti nešališkas ir objektyvus. Apibendrinant, DGK privalo būti nešališka, o jei yra aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl jos nešališkumo arba yra CPK 65 str. numatyti pagrindai, DGK pirmininkas ir nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, DGK pagrindinis tikslas – sutaukinti abi šalis, tai yra bandyti surasti kompromisą ir išsaugoti darbo santykius. Pabrėžtina, kad darbo ginčų komisija privalo šalis paskatinti ir padėti, siekti išspręsti ginčą abiem šalims geriausiomis sąlygomis, tai yra taikos sutartimi (Valstybinė darbo inspekcija, 2019). LAT, aiškindamas taikos sutarties sampratą, nurodė, jog taikos sutartis – tai ginčo šalių tarpusavio kompromisas, susitarimas, kuriuo jos, atsisakydamos tam tikrų oponuojančių argumentų, nustato abipusiškai priimtinas jų ginčo sprendimo sąlygas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 15 d. nutartis). Taikos sutartis yra efektyvesnis, pigesnis bei operatyvesnis ginčo išsprendimo būdas. Šis DGK veiksmas, tai yra šalių skatinimas taikiai užbaigti ginčą, yra svarbus, kadangi padeda išsaugoti tvarius santykius bei išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis. 2022 m. statistiniai duomenys rodo, kad DGK aktyviai vykdo šią pareigą ir iš 5873 inicijuotų darbo ginčų net 2247 buvo užbaigti taikos sutartimi, tai yra beveik 40 proc. (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Darbo kodekso 226 str. 7 d. numatyta, kad pirmininkas pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį, o jeigu šalių sutaukyti nepavyksta, pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią. Visa DGK, kurioje dalyvauja valstybės pareigūnas darbo teisės specialistas ir socialinių partnerių atstovai, veikia bet kuriame ginčo nagrinėjimo etape turi būti skirta

siekti susitarti, išsaugoti darbo santykį, o tam tikslui pasiekti, komisijos nariai turi skatinti šalių derybas, siūlyti galimus ginčo sprendimo variantus, informuoti šalis apie teisės normų nuostatas, konsultuoti apie jų taikymo praktiką panašiose bylose (Davulis, 2018, p. 619). DGK deda pastangas sutaikyti šalis ir atkurti socialinę taiką, kas yra labai reikšminga, kadangi tai padeda išsaugoti gerus ir tvarius santykius.

Dar viena DGK prievolė numatyta Darbo kodekso 228 str. 1 d. – darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos, o atskirais atvejais šis terminas pirmininko motyvuotu sprendimu gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui. Numatytas terminas reikalingas operatyviam ir greitam ginčo išsprendimui, nes abiem šalims yra aktualu kuo greičiau išspręsti ginčą. Uždelstas bylos nagrinėjimas gali turėti neigiamų pasekmių, sukelti šalims nestabilumo jausmą bei finansinių problemų. Tai ypač svarbu darbuotojams ginčiuose dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų išieškojimo, nes tai gali būti jų vienintelis pajamų šaltinis. Jei procesas truks ilgai, tai turės neigiamų pasekmių darbuotojų finansiniam stabilumui. Greitas ginčo išsprendimas aktualus ir darbdaviams, nes jei darbo ginčą nagrinėjantis organas nuspręš, kad darbuotojas yra nušalintas arba atleistas iš darbo neteisėtai, tai darbdaviui teks sumokėti už priverstinės pravaikštos laiką ir kuo ilgesnis tas laikas, tuo didesnė yra išmoka. Taigi, DGK turi pareigą laikytis įstatyme nustatytų terminų ir išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos.

Įstatymų leidėjas nustato pareigą DGK suteikti atsakovui minimaliųjų penkių dienų terminą atsikirtimams pareikšti ir savo įrodymams pateikti, ieškovo faktinėms aplinkybėms ginčyti. Ši pareiga turi būti vertinama atsižvelgiant į visą teisinį reguliavimą ir yra reikšminga ne tiek atsakovo teisės į gynybą apsaugai, kiek proceso koncentruotumui ir ekonomiškumui užtikrinti (Davulis, 2018, p. 615).

Pažymėtina ir tai, kad DGK, nagrinėdama darbo ginčus, privalo vadovautis tam tikrais principais. Lygiateisiškumo principas reiškia, kad darbuotojas ir darbdavys yra lygūs ir negali būti jokios diskriminacijos, o taip pat, kadangi šalys laikomos lygiateisėmis, kiekviena iš jų turi įrodyti aplinkybes ir faktus, kuriais remiasi grįsdamos savo reikalavimus (Davulis, 2018, p. 593). Ekonomiškumo principas reikalauja, kad ginčas būtų išspręstas ir sprendimas įvykdytas kuo ekonomiškiau, tai yra tausojant ne tik šalių, bet ir valstybės lėšas. Koncentruotumo principas turėtų užkirsti kelią proceso vilkinimui, o ginčas turi būti išnagrinėtas vieno posėdžio metu. DGK privalo vadovautis ne tik principais, bet ir teisės aktais. Tai reiškia, kad sprendimai negali būti priimami savavališkai, o turi būti pagrįsti galiojančiais teisės aktais. Tik tokiu būdu galima užtikrinti sprendimo teisėtumą, objektyvumą bei teisingumą.

Dar viena svarbi DGK pareiga kyla iš Konstitucijos 109 str. turinio. Minėto straipsnio 1 d. nustatyta, kad teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai. Teismo padėtis ir vaidmuo valdžių triadoje yra išskirtinis – pripažįstama tik teismo teisė vykdyti teisingumą (Pranevičienė, 2003, p. 74). Konstitucinis Teismas savo nutarimuose ne kartą yra konstatavęs, kad pagal Konstituciją teisingumo vykdymas – teismų funkcija, lemianti šios valdžios vietą valstybės valdžios institucijų sistemoje ir teisėjų statusą; jokia kita valstybės institucija ar pareigūnas negali vykdyti šios funkcijos (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. gruodžio 21 d. nutarimas). Iš Konstitucijos 109 str. 1 d. teismams kyla pareiga teisingai ir objektyviai išnagrinėti bylas, priimti motyvuotus ir pagrįstus sprendimus (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. rugsėjo 17 d. nutarimas). Autorės nuomone, nors pagal Konstituciją ir Konstitucinio Teismo jurisprudenciją, DGK teisingumo nevykdo, iš Konstitucijos 109 str. 1 d. kylanti pareiga turėtų būti taikoma ne tik teismams, bet ir kitoms ginčus nagrinėjančioms institucijoms, tarp jų ir DGK.

Apibendrinant, darytina išvada, kad DGK teisės ir pareigos yra detalizuojamos Darbo ginčų komisijos nuostatuose bei Darbo kodekse. DGK privalo būti nešališka ir objektyvi institucija, privalo pasiūlyti šalims susitaikyti, kas koreliuojasi su pagrindiniu DGK veiklos principu – sutaikinti šalis. Kad ginčo išsprendimas būtų greitas ir koncentruotas, DGK turi pareigą prašymą išnagrinėti per tam tikrą įstatyme numatytą terminą bei suteikti atsakovui minimaliųjų penkių dienų terminą atsikirtimams pareikšti ir savo įrodymams pateikti. Pabrėžtina ir tai, kad institucija turi vadovautis tam tikrais principais ir galiojančiais teisės aktais, nes tik tokiu būdu gali užtikrinti sprendimo teisėtumą bei pagrįstumą. Autorės nuomone, iš Konstitucijos 109 str. 1 d. kylanti pareiga teisingai ir objektyviai išnagrinėti bylas, priimti motyvuotus ir pagrįstus sprendimus taikoma ir DGK.

3. DARBO GINČŲ KOMISIJOS KOMPETENCIJA

3.1. Darbo ginčų dėl teisės inicijavimas darbo ginčų komisijoje

Darbo ginčų komisija nagrinėja individualius ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Pačia bendriausia prasme darbo ginčas gali būti suvokiamas kaip darbo santykių subjektų konfliktas, kai vienas subjektas iškelia tam tikrus reikalavimus, o kitas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta (Dambrauskienė, Mačernytė–Panomariovienė, 2009, p. 140). Darbo ginčų atsiradimą dažniausiai lemia darbo teisės pažeidimai, tačiau pats savaime darbo teisės pažeidimas dar nereiškia kilusio darbo ginčo. Tai tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris į darbo ginčą perauga tik tuomet, kai perduodamas spręsti įgaliotiems organams (teismui, taikinimo institucijoms ir kt.) (Petrylaitė, 2008, p. 52).

Darbo kodekso 213 str. 3 d. nustatyta, kad individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas 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. Svarbu paminėti, kad individualaus darbo ginčo dėl teisės šalimi laikomas ir buvęs darbuotojas, kai ginčijamas atleidimas iš darbo ar keliamas kitas reikalavimas darbo santykiui jau pasibaigus (Davulis, 2018, p. 591). 2022 m. DGK veiklos statistiniai duomenys rodo, kad pagal išnagrinėtų reikalavimų skaičių antrą vietą užima ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo. Pavyzdžiui, 2022 m. iš 12689 pateiktų reikalavimų darbuotojai pateikė 818 reikalavimų, susijusių su atleidimo iš darbo teisėtumu (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Individualaus darbo ginčo dėl teisės šalimi gali būti ir asmuo, kuris ginčija neteisėtą atsisakymą sudaryti su juo darbo sutartį. Pavyzdžiui, įmonė paskelbė konkursą tam tikrai vietai užimti, asmuo konkursą laimėjo, tačiau įmonė sudaryti darbo sutartį ir priimti į darbą atsisakė. Individualaus darbo ginčo dėl teisės šalimi laikomi asmenys, kurie turi teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Darbo kodekso 213 str. 3 d. naujovė – individualaus darbo ginčo šalimi laikomas rangovas šio kodekso 139 str. 5 d. ir 6 d. nustatytais atvejais.

Darbo kodekso 213 str. 4 d. nustatyta, kad kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų (profesinės sąjungos, darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinai), iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Socialinės partnerystės lygmuo lemia tai, kokia bus kita ginčų šalis – darbdavys ar darbdavių organizacija. Įmonės lygmeniu ginčai susiklosto tarp darbdavio ir darbo tarybos ar

darbuotojų patikėtinio, ar darbdavio lygmens profesinės sąjungos. Tuo tarpu, aukštesnio socialinės partnerystės lygmens ginče dalyvauja darbdavių organizacijos ir nacionalinio, teritorinio lygmens profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija (Davulis, 2018, p. 592). 2022 m. statistiniai duomenys rodo, kad DGK buvo išnagrinėti 29 kolektyviniai ginčai dėl teisės (beveik 2,5 karto mažiau nei 2021). Verta pabrėžti, kad 2022 m. DGK išnagrinėtuose prašymuose (5792) buvo iškelti 12689 skirtingi reikalavimai (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Taigi, statistika rodo, kad DGK nagrinėja tik mažą procentą kolektyvinių ginčų dėl teisės.

Kaip ir buvo minėta, nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio tampa darbo ginču tik tada, kai darbo santykių dalyvis kreipiasi į kompetentingas darbo ginčus nagrinėjančias institucijas su prašymu išspręsti kilusį nesutarimą. Darbo kodekso 220 str. 1 d. numato, kad darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į DGK su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatyti terminai nėra ieškinio senaties terminai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis). Svarbu pabrėžti, kad kasacinio teismo praktikos kontekste atkreiptinas dėmesys į viešą faktą (visuotinai žinomą aplinkybę), kad iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo buvęs teisinis reguliavimas kreipimosi į DGK terminą priskyre procedūrinių (o ne ieškinio senaties) terminų tipui (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 18 d. nutartis). Tai reiškia, kad dar iki naujojo kodekso įsigaliojimo klausimas dėl termino kreiptis į DGK rūšies buvo išspręstas. LAT, savo praktikoje pasisakydamas dėl DK 289 str. 1 d. (2012 m. birželio 26 d. įstatymo Nr. XI-2127, įsigaliojusio 2013 m. sausio 1 d., redakcija), yra ne kartą konstatavęs, kad trijų mėnesių terminas yra procedūrinis terminas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 12 d. nutartis). Procedūrinis terminas – tai įstatymuose, kituose teisės aktuose, sutartyse arba neteisminių institucijų nustatytas laikotarpis veiksams atlikti įvairiose neteisminėse institucijose vykstančiose procedūrose. Šis terminas giminingas procesiniam terminui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis). Atsižvelgiant į teisinio reglamentavimo, įtvirtinto galiojančio Darbo kodekso normose ir iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos Darbo kodekso normose, tapatumą ir pasikeitimus, reikšmingus sprendžiant dėl Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatyto termino rūšies (pobūdžio) spręstina, kad nurodyta kasacinio teismo praktika išlieka aktuali ir kvalifikuojant Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatytą terminą. Šis terminas skirtas darbo

santykių dalyviams, kurie mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jų teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, kreiptis į DGK su prašymu išnagrinėti individualų darbo ginčą dėl teisės. Jis siejamas su veiksmu atlikimu ne teisme, o neteisminėje institucijoje – DGK, gali būti šios atnaujintas. Šio termino pasibaigimas (ir neatnaujinimas) nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės, pavyzdžiui, teisės gauti žalos atlyginimą, pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų teisių gynybą, o lemia teisės atlikti procedūrinį veiksma išnykimą, t. y. asmens procedūrinė subjektinė teisė pasibaigia. Jam (terminui) pasibaigus ir jo neatnaujinus individualus darbo ginčas dėl teisės negali būti nagrinėjamas iš esmės DGK, tačiau darbo ginčo šalis pagal Darbo kodekso 220 str. 2 d., 231 str. 1 d. turi teisę per vieno mėnesio nuo DGK sprendimo priėmimo dienos terminą pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, t. y. perkelti individualaus darbo ginčo dėl teisės, dėl kurio išnagrinėjimo buvo kreiptasi į DGK, nagrinėjimą į teismą. Dėl to konstatuotina, kad Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatytas terminas yra procedūrinis terminas, kuriam tiek, kiek procedūrinių terminų taikymo nereglamentuoja Darbo kodekso normos, pagal įstatymo analogiją taikomos CPK VII skyrius „Procesiniai terminai“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis). Apibendrinant, galima teigti, kad terminas kreiptis į DGK yra procedūrinis terminas, kuris siejamas su veiksmu atlikimu DGK ir jo pasibaigimas ir neatnaujinimas nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų teisių gynybą, o lemia teisės atlikti procedūrinį veiksma išnykimą.

Svarbu pabrėžti, kad tiek teisės doktrinoje, tiek kasacinio teismo praktikoje pažymėta, kad net ir tuo atveju, jei darbo ginčą inicijuojanti šalis yra akivaizdžiai praleidusi kreipimosi į DGK terminą, ji negali tiesiogiai kreiptis į teismą su ieškiniu dėl darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo, o turi visų pirma kreiptis į DGK ir, nurodžiusi šio termino praleidimo priežastis, prašyti DGK jį atnaujinti (Davulis, 2018, p. 607). Tik DGK priėmus sprendimą šio termino neatnaujinti ir nenagrinėti darbo ginčo iš esmės, suinteresuotas asmuo turi teisę kreiptis į teismą. Asmens, kuris turėjo pasinaudoti privaloma išankstine darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo ne teisme tvarka, bet ja nepasinaudojo, ieškinį teismas turi atsisakyti priimti arba palikti jį nenagrinėtą ir išaiškinti ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka (CPK 412 straipsnio 1 dalis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. balandžio 28 d. nutartis).

Darbo kodekso 223 str. 1 d. nustatyta, kad darbo ginčo šalis DGK privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Minėto straipsnio 3 d. reglamentuoja, kad prašymas teikiamas DGK prie VDI

teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Pagal teismų praktiką darbovietė laikytinas toks struktūrinis organizacinis darinys, kuris savarankiškai vykdo darbdavio pasirinktą veiklos sritį, o jo vadovas turi jam deleguotą savarankiškumą spręsti visus darbdavio kompetencijai priskirtus klausimus ar jų dalį, be kita ko, teikti nurodymus to organizacinio darinio darbuotojams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis). Kaip pažymi T. Davulis, kuriai iš komisijų teikti prašymą, sprendžiama pagal darbovietės, kurioje nuolat arba daugiausiai laiko dirba darbuotojas, adresą (Davulis, 2018, p. 611). Prašymo pavyzdinė forma yra paskelbta VDI puslapyje ir jame turi būti nurodyti formalieji (duomenys apie šalis) ir turinio (reikalavimas, aplinkybės ir įrodymai) elementai. Svarbiausia yra išsamiai pateikti susiklosčiusios situacijos aprašymą, darbo ginčo esmę ir tiksliai bei aiškiai suformuluoti reikalavimą. Pažymėtina, kad negali būti teikiami sąlyginiai arba alternatyvūs reikalavimai (Davulis, 2018, p. 611). Kartu su prašymu reikia pateikti prašymą pagrindžiančius dokumentus, pavyzdžiui, pridėti darbo sutarties kopiją ar darbdavio pažymą apie priskaičiuotą ir išmokėtą darbo užmokestį. Atkreiptinas dėmesys, kad 2022 m. birželio 28 d. buvo priimtas Darbo kodekso 223 str. pakeitimas ir prašymo turinys buvo praplėstas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnių pakeitimo įstatymas, 2022). Prašyme papildomai turėtų būti nurodyta: prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo rašytine tvarka; prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas; prašymas dokumentus gauti elektroniniu paštu. Apibendrinant, galima teigti, kad prašymo turiniui keliami minimalūs, išimtinai ne teisinio, bet informacinio pobūdžio reikalavimai, darbo ginčų nagrinėjimo procedūra gana paprasta, neįpareigojanti šalių naudotis advokatų paslaugomis (Bužinskas, 2015, p. 132).

Minėto Darbo kodekso 223 str. pakeitimo metu atsirado ir prašymo trūkumų šalinimo institutas. Darbo kodekso 223 str. 5 d. reglamentuoja, kad, jeigu prašymas neatitinka nustatytų reikalavimų, DGK apie tai praneša ieškovui ir nustato penkių darbo dienų terminą pranešime išvardytiems trūkumams pašalinti. Kai kurie autoriai teigia, kad remiantis CPK analogija ieškinio trūkumų šalinimo procesas nebebūtų toks greitas ir paprastas (Usonis, Filimonenkova, 2013, p. 1397). Lyginant DGK trūkumų šalinimo terminą su teisiniu, CPK 115 str. 2 d. numatyta, kad jeigu procesiniai dokumentai neatitinka keliamų reikalavimų, teismas nustato pakankamą terminą, tačiau ne trumpesnę kaip septynios dienos, trūkumams pašalinti. Taigi teisiniame procese trūkumų šalinimo terminas turi būti ne trumpesnis kaip septynios dienos, o DGK nustato trumpesnę, penkių darbo dienų, terminą. Todėl darytina išvada, kad toks pakankamai trumpas terminas prašyme išvardytiems trūkumams pašalinti dar kartą parodo darbo ginčų nagrinėjimo DGK

greitumą. Svarbu pabrėžti, kad pašalinus trūkumus, prašymas taps aiškesnis bei išsamesnis, kas leis DGK operatyviau ir efektyviau išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės.

Apibendrinant, pažymėtina, kad darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o tam tikrais atvejais – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Šis kreipimosi terminas yra procedūrinis, kuris siejamas su veiksmy atlikimu DGK, todėl jo pasibaigimas ir neatnaujinimas nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į pažeistų teisių gynybą. Net akivaizdus šio termino praleidimas, neleidžia asmeniui tiesiogiai kreiptis į teismą, todėl šalis turi kreiptis į DGK ir prašyti terminą atnaujinti. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės teikiamas DGK prie VDI teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė ir jo turiniui keliami minimalūs informacinio pobūdžio reikalavimai. Pakankamai trumpas terminas prašyme išvardytiems trūkumams pašalinti bei tai, kad pašalinus trūkumus, prašymas taps aiškesniu ir išsamesniu, dar kartą parodo darbo ginčų DGK nagrinėjimo greitumą ir efektyvumą.

3.2. Darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje

Darbo ginčai nagrinėjami remiantis pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiškumo, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principais, siekiant kuo greičiau išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis. Pabrėžtina, kad darbo ginčai nagrinėjami remiantis ne tik šiais, bet ir kitais ginčų sprendimui būdingais teisėtumo, objektyvumo, išsamumo ir kitais principais (Davulis, 2018, p. 539).

Darbo ginčas nagrinėjamas dalyvaujant ieškovui ir atsakovui ir (arba) jų atstovams. Tiesioginis šalių dalyvavimas procese yra koncentruoto ir ekonomiško proceso, operatyvesnio ginčo nagrinėjimo, visų reikšmingų aplinkybių nustatymo ir kompromiso paieškos prielaida (Davulis, 2018, p. 617). Tačiau, svarbu pabrėžti, kad DGK turi teisę priimti sprendimą šalims nedalyvaujant, jeigu jos buvo tinkamai informuotos apie posėdį ir į jį neatvyksta.

DGK darbo forma – posėdžiai, kurie vyksta žodinio proceso tvarka. Tačiau, jeigu atsakovas sutinka su ieškovo reikalavimais, ginčas gali būti sprendžiamas rašytine tvarka. Ieškovas ir atsakovas neatvyksta į paskirtą posėdį, nes yra informuoti darbo ginčų komisijos (Davulis, 2018, p. 618). Darbo ginčas darbo ginčų komisijos posėdyje rašytine tvarka gali būti nagrinėjamas ir tuo atveju, kai ieškovas prašo jį nagrinėti rašytine tvarka, atsakovas dėl to neprieštarauja ir darbo ginčų komisijos nariams pakanka šalių pateiktų įrodymų

darbo ginčui išspręsti. Pabrėžtina, kad Darbo kodekso 226 str. 4 d. nustatyta, kad jeigu yra abiejų šalių raštu ar elektroniniu paštu pateiktas elektroniniu parašu pasirašytas prašymas dėl darbo ginčo nagrinėjimo naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas, šalių dalyvavimas darbo ginčų komisijos posėdžiuose ir liudytojų apklausa jų buvimo vietoje gali būti užtikrinami naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas (per vaizdo konferencijas, telekonferencijas ir kitaip). Taigi, paprastai darbo ginčų nagrinėjimas DGK vyksta posėdžiuose, kurie vyksta žodinio proceso tvarka, tačiau esant Darbo kodekso nustatytoms aplinkybėms galimas ginčo nagrinėjimas rašytinio proceso tvarka arba naudojant informacines ir elektroninių ryšių technologijas.

Darbo kodekso 226 str. 5 d. reglamentuoja, kad DGK posėdyje turi būti užtikrintas patikimas šalių ir liudytojų tapatybės nustatymas, objektyvus duomenų (įrodymų) fiksavimas ir pateikimas, asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimas. Minėto straipsnio 9 d. nustato, kad ieškovas arba atsakovas DGK posėdyje turi teisę pareikšti papildomų reikalavimų ir pateikti papildomų įrodymų. Atkreiptinas dėmesys, kad DGK neprivalo jų priimti ir gali juos atmesti motyvuotu protokoliniu sprendimu. Nepriimti papildomų įrodymų ir reikalavimų DGK gali nustačius, kad jie galėjo būti pateikti anksčiau ir jų tenkinimas vilkintų sprendimo priėmimą. Taigi DGK gali nepriimti papildomų reikalavimų ir įrodymų, atsižvelgdama į tai, kad darbo ginčus reikia išspręsti kuo greičiau ir operatyviau, o papildomų reikalavimų ir įrodymų pareiškimas gali užvilkti sprendimo priėmimą.

Nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės, DGK turi teisę:

- 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;
- 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;
- 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;
- 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.

Pažymėtina, kad išvardyti galimi sprendimai nėra alternatyvūs, tai reiškia, kad DGK gali taikyti kelis vienas kitam neprieštaraujančius teisių gynimo būdus (Davulis, 2018, p. 599). Verta pažymėti, kad Darbo kodekso 217 str. apibrėžiama ir teismo kompetencija priimti sprendimus ginant darbo santykio dalyvio teises. Vadinasi, DGK ir teismo kompetencija, nagrinėjant darbo ginčus dėl teisės, yra tapati.

Kaip ir buvo minėta, DGK gali įpareigoti subjektą atkurti pažeistas teises. Pavyzdžiui, DGK gali įpareigoti darbdavį grąžinti į darbą darbuotoją, kuris buvo atleistas neteisėtai. Byloje ieškovė (darbuotoja) kreipėsi į DGK su prašymu jos atleidimą iš darbo

pripažinti neteisėtu ir gražinti ją į darbą. DGK padarė išvadą, kad atsakovas neįrodė Darbo kodekso 57 str. 2 d. įtvirtintų sąlygų, kurioms esant darbo sutartis galėtų būti nutraukta Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. įtvirtintu teisiniu pagrindu, todėl ieškovės atleidimas iš darbo pripažintinas nesant teisinio pagrindo. DGK taip pat nustatė, kad ieškovė buvo atleista iš darbo pažeidžiant nustatytą tvarką, nes atsakovo atleidžiamų darbuotojų atrankos procedūra neatitiko darbuotojų atrankos mechanizmui keliamų aukštesnių objektyvumo, nešališkumo, neformalumo reikalavimų. Todėl ir tai sudaro pagrindą pripažinti ieškovės atleidimą iš darbo neteisėtu. DGK nurodė, kad bylos duomenys leidžia daryti išvadą, kad atsakovas nesilaikė Darbo kodekso 57 str. 2 d. nustatytos imperatyvios atleidimo iš darbo Darbo kodekso 57 str. 1 d. 1 p. pagrindu tvarkos, pažeidė ieškovės teises ir interesus, todėl tai yra dar vienas pagrindas konstatuoti, kad ieškovė iš darbo atleista neteisėtai. Atsakovo atstovas nurodė, kad ieškovės sugrįžimui į darbą nemato galimybių, tačiau nepateikė įrodymų, galinčių pagrįsti, jog ieškovė dėl savo dalykinių, profesinių, kvalifikacinių savybių negali būti gražinta į darbą. Pažymėtina, kad ir pati ieškovė neįžvelgia kliūčių jos gražinimui į darbą. DGK pripažino, kad ieškovė iš darbo atleista pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, ieškovės reikalavimą gražinti ją į darbą, t. y. į iki atleidimo iš darbo eitas pareigas, tenkino (Darbo ginčų komisijos 2021 rugpjūčio 16 d. sprendimas).

DGK kompetencijoje yra turtinės ir neturtinės žalos priteisimas. Pavyzdžiui, byloje tarp šalių ieškovo (darbdavys) ir atsakovo (darbuotojo) kilo individualus darbo ginčas dėl darbdaviui padarytos turtinės žalos atlyginimo. Darbo ginčų komisija nurodė, kad pareiga atlyginti žalą atsiranda, kai darbo sutarties šalis savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padaro žalą. Nustačius visas materialinės atsakomybės sąlygas, darbo sutarties šalis, dėl kurios kaltės kita sutarties šalis patyrė žalą, privalo ją atlyginti. Darbo ginčų komisijos vertinimu, byloje nustatytos visos materialinės atsakomybės sąlygos. DGK taip pat konstatavo, kad atsakovo veiksmai neatitinka minimalių profesionalaus vairuotojo atidumo ir rūpestingumo reikalavimų, todėl jo kaltė vertintina kaip didelis neatsargumas ir atsakovui taikytina ribota atsakomybė – jo atsakomybė darbdaviui ribojama šešiais vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais. Darbo kodekso 152 str. 3 d. nurodyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties finansines ir ekonomines aplinkybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Nors atsakovas nepripažino padarytos žalos, tačiau pagal Kasacinio teismo praktiką tais atvejais, kai atsakovas siekia, kad reikalavimas atlyginti žalą būtų visiškai atmestas, darbo ginčą nagrinėjantis organas, remdamasis byloje nustatytomis aplinkybėmis, gali taikyti Darbo kodekso 152 str. 3 d. ir sumažinti priteistinos žalos dydį. Darbo ginčų komisija konstatavo, kad nagrinėjamoje byloje yra pagrindas mažinti ieškovui

priteistinos žalos dydį (Darbo ginčų komisijos 2018 m. gruodžio 11 d. sprendimas). Taigi DGK kompetencijoje yra ne tik turinės žalos priteisimas, bet ir galimybė sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgiant į tam tikras aplinkybes.

Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 6.250 str. neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Byloje ieškovas kreipėsi į DGK su prašymu pripažinti diskriminacijos faktą ir išieškoti neturtinę žalą. Jis nurodė, kad dirba profesoriaus pareigose, dešimt metų buvo skiriamas baigiamųjų egzaminų komisijos nariu, nario pareigas visuomet atliko atsakingai ir kvalifikuotai. Sužinojo, kad nėra įtrauktas į nei vienos baigiamųjų egzaminų komisijos posėdį ir mano, kad neįtraukimas į komisijos sudėtį yra diskriminacija. Ieškovas nurodė, kad dėl tokio darbdavio elgesio patyrė didžiulį emocinį ir psichologinį šoką, buvo pažemintas bendradarbių ir studentų akyse, dėl ko paūmėjo širdies aritmija. Todėl ieškovas prašė DGK priteisti neturtinės žalos atlyginimą. DGK ieškovo prašymą tenkino iš dalies. DGK sprendė, kad atsakovas nepagrindė, kodėl 2019 m. į komisijos sudėtį nebuvo įtrauktas ieškovas, kai 2016 m., 2017 m., 2018 m. – buvo, ieškovui turint mokslinį laipsnį ir užimant profesoriaus pareigas, kuomet kiti nariai mokslinio laipsnio neturėjo. Taigi DGK sprendė, kad ieškovas buvo nepagrįstai išskirtas iš kitų darbuotojų. Dėl neturtinės žalos išieškojimo DGK pasisakė, kad darbdavio veiklos neteisėtumo pripažinimas nagrinėjamu atveju nebuvo pakankama satisfakcija ieškovui, todėl vadovaujantis teisingumo ir protingumo principais nusprendė išieškoti ieškovo naudai 200 eurų neturtinei žalai atlyginti (Darbo ginčų komisijos 2019 m. gegužės 28 d. sprendimas).

Dar viena DGK teisė – nutraukti arba pakeisti teisinius santykius. Svarbu atkreipti dėmesį, kad ši DGK teisė gali būti įgyvendinama, tik jei teisiniai santykiai prieštarauja įstatymams, darbo teisės normoms arba šalių susitarimams. Pažymėtina, kad įstatymas nesuteikia teisės jokiame darbo ginčą nagrinėjančiam organui keisti darbo santykio vienos šalies prašymu, jei šis prašymas nėra paremtas teisiniu reikalavimu, išplaukiančiu iš įstatymo, darbo teisės normos ar susitarimo (Davulis, 2018, 599 p.). Pavyzdžiui, tarp šalių kilo individualus darbo ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo. Iš byloje esančių dokumentų bei šalių paaiškinimų buvo nustatyta, kad ieškovas atsiuntė atsakovui nufotografuotą prašymą atleisti iš darbo. Atsakovas prašymą gavo, tačiau ieškovui nurodė, kad toks prašymas netinkamas. Ieškovui paprašius atsiųsti tinkantį pavyzdį, atsakovas atsiuntė ieškovui pasirašytą priedą prie darbo sutarties. Atsakovas nurodė, kad ieškovas šio priedo nepasirašė, tinkamai surašyto prašymo iki šiol nepateikė, todėl atsakovas neturėjo teisinio

pagrindo nutraukti darbo santykius. Darbo ginčų komisija atkreipė dėmesį, kad vadovaujantis Darbo kodekso 55 str. 1 d., neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. DGK taip pat akcentavo, kad darbdavys, būdamas atsakingas už darbo organizavimą, darbuotojų priėmimą ir atleidimą, šias pareigas privalo vykdyti skaidriai, laikytis imperatyvių teisės aktų reikalavimų. Šioje byloje nebuvo ginčo, jog atsakovas gavo ieškovo prašymą atleisti iš darbo, todėl laikytina, jog ieškovas aiškiai išreiškė savo valią nutraukti darbo sutartį ir atsakovas apie tai buvo tinkamai informuotas. DGK pažymėjo, kad nei Darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai nenumato galimybės apriboti darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį. Todėl darbo ginčų komisija pripažino, kad atsakovas, gavęs ieškovo prašymą dėl atleidimo iš darbo, ne vėliau kaip po dvidešimties kalendorinių dienų, privalėjo įforminti darbo sutarties su ieškovu pasibaigimą, tačiau to nepadarė. Atsižvelgiant į išdėstytą, DGK konstatavo ieškovo darbo santykių pasibaigimo faktas pagal Darbo kodekso 55 str. 1 d. (Darbo ginčų komisijos 2018 m. gegužės 29 d. sprendimas).

DGK turi teisę įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. Pavyzdžiui, byloje tarp šalių kilo individualus darbo ginčas dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, išieškojimo. Ieškovas prašyme nurodė, kad atsakovas nesumokėjo darbo užmokesčio. DGK pažymėjo, kad vadovaujantis Darbo kodekso 146 str. 2 d., darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Vadovaujantis Darbo kodekso 214 str. 3 d., jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Šioje byloje atsakovas įrodymų, patvirtinančių, kad ieškovui yra išmokėtas darbo užmokestis nepateikė. Esant tokioms aplinkybėms, DGK pripažino, kad atsakovas, pažeisdamas Darbo kodekso 146 str. 2 d., su ieškovu iki šiol neatsiskaitė, todėl priėmė sprendimą tenkinti ieškovo prašymą, tai yra išieškoti jo naudai iš atsakovo neišmokėtą darbo užmokestį (Darbo ginčų komisijos 2020 m. lapkričio 17 d. sprendimas).

Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėdama kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, DGK turi teisę darbo teisės normas ar šalių susitarimus pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3000 eurų baudą. Darbo ginčą nagrinėjantis subjektas gali skirti baudą ne tik esant kitos šalies prašymui, bet ir savo nuožiūra, jei nustato, kad kolektyvinių santykių dalyvis

padarė pažeidimą kito dalyvio atžvilgiu (Davulis, 2018, p. 600). Svarbu, kad baudos dydis būtų proporcingas pažeidimo sunkumui ir atgrasytų nuo teisės pažeidimo ateityje. Pavyzdžiui, tarp šalių – ieškovės darbuotojų profesinės sąjungos ir atsakovės – kilo kolektyvinis ginčas dėl baudos skyrimo. Byloje buvo nustatyta, kad ieškovė pateikė atsakovei prašymą pateikti generalinio direktoriaus įsakymą dėl darbuotojų atostogų suteikimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir darbuotojų atostogų suteikimo tvarkos aprašą, tačiau šių dokumentų atsakovė nepateikė, juos ieškovė gavo tik iš DGK kartu su atsakovės atsiliėpimu, todėl prašė skirti atsakovei 3000,00 Eur baudą, vadovaujantis Darbo kodekso 217 str. 2 d. Pažymėta, kad atsakovė galėjo ieškovės prašomą informaciją pateikti nedelsiant, kai tik susipažino su ieškovės prašymu ir suprato, kad dėl neapsižiūrėjimo ir didelio darbo krūvio informacija nebuvo pateikta. Tačiau bylos nagrinėjimo metu buvo nustatyta, kad atsakovė, siekdama įvykdyti ieškovės prašymą (nors ir pavėluotai), jokių veiksmų nesiėmė. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, DGK pripažino, kad atsakovė visiškai nepagrįstai bei pažeisdama Darbo kodeksą ir Kolektyvinės sutarties nuostatas, pažeidė darbuotojų informavimo pareigą, todėl priėmė sprendimą iš dalies tenkinti ieškovės prašymą bei skirti atsakovei 1000,00 Eur baudą. DGK laikė, kad būtent toks baudos dydis yra pakankamas, proporcingas, veiksmingas, adekvatus ir pagrįstas nagrinėjamoje situacijoje, atgrasantis atsakovę nuo teisės aktų pažeidimų ateityje (Darbo kodekso 209 str. 1 d., 217 str. 2 d.) (Darbo ginčų komisijos 2019 m. rugsėjo 17 d. sprendimas).

Kaip ir buvo minėta, DGK gali skirti baudas, jei tai nustatyta darbo teisės normose ar šalių susitarimuose. Tačiau nubaudimas gali supriešinti šalis ir sugadinti jų santykius ateityje, o tai, be abejonės, nesukuria ir negali sukurti socialinės taikos tarp šalių (Augustinaitis, 2015, p. 22-23). Manytina, kad DGK turėtų siekti socialinės taikos, o baudų skyrimas turi būti paliekamas teismui.

Pažymėtina, kad sprendimas priimamas balsų dauguma ir priimant sprendimą, gali dalyvauti tik DGK nariai. Komisijos narys gali pareikšti atskirąją nuomonę, jei jis nesutinka su sprendimu. Sprendimas turi būti priimtas bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu. Byla gali būti nagrinėjama ir kelias dienas, bet įstatymas reikalauja sprendimą priimti tuoj pat po bylos nagrinėjimo iš esmės (Davulis, 2018, p. 622).

DGK ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. Kreipiantis į DGK šalims nereikia mokėti žyminio mokesčio, prašymo turiniui keliami minimalūs reikalavimai, ikiteisminė darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo stadija nereikalauja privalomo profesionalaus teisininko dalyvavimo. Tai nereikia, kad ginčo šalis negali pasinaudoti advokato paslaugomis, tačiau jų išlaidas turės padengti savarankiškai. Teisminio nagrinėjimo metu situacija yra kitokia ir bylinėjimosi

išlaidos atlyginamos atsižvelgiant į bylos baigtį. CPK 93 str. 1 d. nustatyta, kad šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies. Kaip nurodė LAT, Darbo kodekso 217 str. 3 d. įtvirtinta nuostata vertintina kaip imperatyvi. LAT konstatuoja, kad Darbo kodekso 217 str. 3 d. aiškintina kaip reiškianti, jog tiek darbo ginčų komisija, tiek ir teismas, veikdami pagal jiems Darbo kodekso 217 str. nustatytą kompetenciją, neturi 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; ši teisės norma vienodai taikytina tiek tuo atveju, kai darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas užbaigiamas DGK, tiek ir tuo atveju, kai tokio pobūdžio darbo ginčas, išnagrinėtas DGK, perkeliamas nagrinėti į teismą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 24 d. nutartis). Taigi šalių patirtos DGK bylinėjimosi išlaidos nėra priteisiamos net tuo atveju, kai darbo byla yra perduodama teismui. LAT taip pat pabrėžia, kad Darbo kodekso 217 str. 3 d. esmė – įtvirtinti nemokamą ikiteisminį darbo ginčo nagrinėjimo procesą, kuriame šalių patiriamos bylinėjimosi išlaidos joms yra iš viso neatlyginamos. Tokiu ikiteisminės darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo stadijos modeliu, be kita ko, siekiama, kad darbo teisinių santykių šalys turėtų vienodas sąlygas greičiau, paprasčiau ir pigiau išspręsti savo nesutarimą, padaryti ginčų sprendimą DGK prieinamesnį darbuotojams, t. y. kad darbuotojai, turėdami mažesnius finansinius resursus, neatsidurtų sunkesnėje situacijoje nei darbdavys (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 24 d. nutartis). Tokiam reguliavimui pritaria ir T. Davulis, nurodydamas, kad darbo ginčai dėl teisės DGK turi būti nagrinėjami nemokamai, nė vienai šaliai nerizikuojant dėl atmesto prašymo atlyginti kitos šalies patirtas ginčo nagrinėjimo išlaidas (Davulis, 2017, p. 24). Taigi ikiteisminėje nagrinėjimo stadijoje siekiama, kad darbo teisinių santykių šalys turėtų vienodas sąlygas greičiau, paprasčiau ir pigiau išspręsti savo nesutarimą.

Apibendrinant, darytina išvada, kad nagrinėdama darbo ginčus dėl teisės DGK privalo vadovautis tam tikrais principais. Proceso greitumą ir operatyvumą parodo tai, kad DGK gali nagrinėti ginčą ir šalims nedalyvaujant, gali nepriimti papildomų reikalavimų ir įrodymų bei tai, kad sprendimas turi būti priimtas bylos nagrinėjimo dieną posėdžio metu. Nagrinėdama darbo ginčus, DGK gali priimti įstatyme numatytus sprendimus, kurie nėra alternatyvūs. DGK kompetencijoje yra ir baudų skyrimas, kas, autorės nuomone, turėtų būti išskirtinė teismo kompetencija, kadangi DGK pagrindinis tikslas yra sutaukinti šalis ir atkurti socialinę taiką. DGK ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos

DGK bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos net tuo atveju, kai darbo byla yra perkeliama į teismą.

3.3. Darbo ginčų komisijos atsisakymas nagrinėti prašymą

Darbo kodekso 224 str.1 d. yra numatyti atvejai, kuomet DGK priima sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Šio straipsnio 1 d. 1 p. nurodyta, kad DGK atsisako nagrinėti prašymą, jei reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir (arba) dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas. Šis pagrindas panašus į CPK 137 str. 2 d. 4 p., kai teismas gali atsisakyti priimti ieškinį. Tačiau svarbu pabrėžti, kad CPK numatytas pagrindas yra labiau sukonkretizuotas, nes jame numatyta, kad priimtas sprendimas turi būti tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu. Draudimo kelti tapatų teismo išspręstam civilinį ginčą turinys detaliau atskleistas CPK 279 str. 4 d.: sprendimui, nutarčiai ar įsakymui įsiteisėjus, šalys ir kiti dalyvavę byloje asmenys, taip pat jų teisių perėmėjai, nebegali iš naujo pareikšti teisme tų pačių ieškinio reikalavimų tuo pačiu pagrindu, taip pat kitoje byloje ginčyti teismo nustatytus faktus ir teisinius santykius, tačiau tai netrukdo suinteresuotiems asmenims kreiptis į teismą dėl pažeistos ar ginčijamos teisės arba įstatymų saugomo intereso gynimo, jeigu toks ginčas įsiteisėjusiu teismo sprendimu nėra išnagrinėtas ir išspręstas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 22 d. nutartis). Kasacinis teismas yra nustatęs, kad ieškinio tapatumas nustatomas pagal tris kriterijus: ginčo šalis, ieškinio dalyką ir pagrindą. Sprendžiant klausimą dėl šalių tapatumo, būtina nustatyti, ar ieškovas ir atsakovas yra tie patys asmenys, kurie buvo šalys ir dalyvavo tą patį ieškinio faktinį pagrindą ir dalyką turinčioje byloje. Ieškinio dalykas yra reikalavimas, kurį ieškovas pareiškia atsakovui, ir vertinant, ar dviejų ieškinių dalykas sutampa, svarbus ginčo materialinis santykis, t. y. teismo nagrinėjimo objektas, ir gynybos būdas, o ne reikalavimų lingvistinės formuluotės. Ieškinio faktinį pagrindą sudaro aplinkybės, kuriomis grindžiamas ieškovo reikalavimas, ir ieškinio pagrindas laikytinas tapačiu, kai jis grindžiamas tais pačiais juridiniais faktais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 7 d. nutartis). Anot T. Davulio, ginčas tarp tų pačių šalių ir tuo pačiu pagrindu negali būti dar kartą inicijuojamas darbo ginčų komisijoje, kad ir koks sprendimas būtų buvęs joje priimtas – atsisakyti nagrinėti darbo ginčą dėl teisės ar jį nutraukti. Specialusis teisinis padarinys yra numatytas tam atvejui, kai priimamas sprendimas atsisakyti nagrinėti darbo ginčą dėl praleistų kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminų – pagal Darbo kodekso 220 str. 2 d. ir Darbo kodekso 231 str. 1 d. taisyklę, darbo ginčas dėl teisės gali būti inicijuojamas

pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo išnagrinėjimo tiesiogiai teisme (Davulis, 2018, p. 614). Kaip pavyzdį galima paminėti DGK sprendimą, kuriuo DGK nusprendė ieškovo prašymą, kaip tapatų, atsisakyti nagrinėti. DGK nustatė, kad ieškovas 2017 m. rugsėjo 26 d. kreipėsi į DGK su prašymu, reikalaujamas atsakovo visiškai su juo atsiskaityti. Darbo ginčų komisija 2017 m. lapkričio 21 d. sprendimu ieškovo prašymo netenkino ir jį atmetė (Darbo ginčų komisijos 2017 m. lapkričio 21 d. sprendimas). Ieškovas 2018 m. rugsėjo 11 d. vėl kreipėsi į darbo ginčų komisiją dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir išmokų sumokėjimo. 2018 m. spalio 30 d. sprendimu buvo atsisakyta nagrinėti ieškovo prašymą dėl keliamų pakartotinių reikalavimų (Darbo ginčų komisijos 2018 m. spalio 30 d. sprendimas). Kaip rodo statistika, 2022 metais iš 5873 gautų prašymų, 51 prašymą DGK atsisakė nagrinėti, nes reikalavimai jau buvo išnagrinėti DGK ar teisme (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Toks mažas atsisakytų prašymų skaičius parodo, kad darbuotojai ir darbdaviai atsakingiau ir rūpestingiau gina savo pažeistas teises bei nepiktnaudžiauja ginčų nagrinėjimu. Taigi, apibendrinant, DGK atsisako nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, jeigu reikalavimas jau buvo išnagrinėtas ir dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas.

Dar vienas pagrindas, kuomet DGK gali atsisakyti nagrinėti prašymą – ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki darbo ginčų komisijos posėdžio. Pavyzdžiui, ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK su prašymu užtikrinti saugias darbo sąlygas ir pripažinti jo nušalinimą nuo darbo neteisėtu. Nurodė, kad atsakovas (darbdavys) pateikė pasirašyti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, tačiau atsisakė realiai darbuotoją instruktuoti, reikalavo tik pasirašyti. Ieškovas atsisakė pasirašyti instrukcijas ir atsakovas jį nušalino nuo darbo. Vėliau ieškovas pateikė prašymą nebenagrinėti darbo ginčo, kur jis atsisakė pareikštų reikalavimų, kadangi šalys raštu susitarė dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu. DGK, vadovaudamasi Darbo kodekso 224 str. 1 d. 2 p., atsisakė nagrinėti prašymą dėl nušalinimo nuo darbo pripažinimo neteisėtu, ieškovui atsisakius pareikštų reikalavimų (Darbo ginčų komisijos 2019 m. lapkričio 27 d. sprendimas).

Svarbus yra ieškovo atsisakymo momentas. Jei ieškovas atsisako reikalavimų iki DGK posėdžio – darbo ginčų komisija priima sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Tačiau jeigu ieškovas nusprendė atsisakyti pareikštų reikalavimų jau posėdžio metu – darbo ginčų komisija priima sprendimą nutraukti darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą. Verta pabrėžti, kad ieškovui nebūtina atsisakyti visų reikalavimų. Ieškovui atsisakius tik tam tikrų reikalavimų, darbo ginčų komisija nutraukia nagrinėjimą dėl tų reikalavimų, kurių atsisakyta.

Lyginant šį pagrindą su ieškinio atsisakymu, pabrėžtina, kad CPK 140 str. 1 d. numato teismui pareigą išaiškinti ieškovui procesines atsisakymo pasekmes. Kitaip tariant,

teismas turi išaiškinti ieškovui, kad jo ieškinio atsisakymas reiškia, kad jis atsisako savo reikalavimo ir jo negalės pareikšti ateityje. Darbo kodekse nėra numatyta, kad DGK turi išaiškinti ieškovui prašymo atsisakymo pasekmes, tačiau analizuojant DGK sprendimus, galima teigti, kad DGK šią pareigą vykdo. Pavyzdžiui, ieškovė kreipdamasi į DGK pareiškė reikalavimą, kad DGK prižiūrėtų priimto sprendimo vykdymo eigą. Vykusio posėdžio metu ieškovei išaiškinus DGK sprendimo priverstinio vykdymo tvarką, ieškovė atsisakė šio pareikšto reikalavimo. DGK nurodė, jog šalims buvo išaiškinta, kad nutraukus nagrinėjimą tų reikalavimų, kurių atsisakyta, vėl kreiptis į DGK dėl ginčo tarp tų pačių šalių dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu neleidžiama (Darbo ginčų komisijos 2021 m. rugpjūčio 16 d. sprendimas).

Ieškovas atsisakyti reikalavimų gali dėl įvairių priežasčių, pavyzdžiui, iki posėdžio yra patenkinami jo reikalavimai. Tai reiškia, kad darbuotojui ir darbdaviui pavyko susitarti ir ginčo tarp šalių nėra. Dar viena priežastis, kuomet ieškovas gali nuspręsti atsisakyti pareikštų reikalavimų – jis įvertina situaciją ir supranta, kad neturės pakankamai įrodymų savo reikalavimui pagrįsti. Tai gali būti, pavyzdžiui, kai ieškovas susiginčijo su atsakovu ir po konflikto nusprendė kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus, tačiau kai emocijos nuslūgsta, jis supranta, kad reikšmingų ir objektyvių įrodymų neturi, reikalavimai yra nepagrįsti ir sprendimas gali būti jam nepalankus. Taip pat gali būti ir tokių atvejų, kuomet ieškovas atsisako reikalavimų dėl įbauginimo. Pavyzdžiui, jis ginčija darbo užmokesčio nesumokėjimą, tačiau darbdavys jam grasina atleidimu iš darbo, jei jis neatsisakys pareikštų reikalavimų. Darbo ginčus nagrinėjantys organai nėra įpareigoti išsiaiškinti priežastis, dėl kurių ieškovas nusprendė atsisakyti savo pateiktų reikalavimų, tačiau darbo bylas nagrinėjantys organai privalo būti aktyvūs, todėl manytina, kad turi įsitikinti, kad ieškovas atsisakė pareikštų reikalavimų laisva valia ir nebuvo veikiamas kitų asmenų. Jau minėtame DGK sprendime nurodyta, kad DGK nebuvo pateikta informacija, kuri leistų manyti, kad ieškovės atsisakymas nuo reikalavimo prieštarauja imperatyvioms įstatymo nuostatomis ar viešajam interesui, kad tuo gali būti pažeistos kieno nors teisės ir įstatymo saugomi interesai (Darbo ginčų komisijos 2021 m. rugpjūčio 16 d. sprendimas). Apibendrinant, pažymėtina, kad DGK atsisako nagrinėti prašymą, kai ieškovas iki posėdžio atsisako pareikštų reikalavimų, o tam gali būti įvairių priežasčių, tačiau darbo ginčus nagrinėjantys organai turi įsitikinti, kad reikalavimo atsisakymas neprieštarauja imperatyvioms įstatymo nuostatomis ar viešajam interesui ir ieškovas atsisakė reikalavimų laisva valia.

DGK gali atsisakyti nagrinėti prašymą, kai reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai. Kaip ir buvo minėta, jei kyla darbo

teisės ginčas ir viena šalis nusprendžia kreiptis dėl ginčo nagrinėjimo į darbo ginčus nagrinėjantį organą, šalis, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus, pirmiausia turi kreiptis į privalomą ikiteisminę instituciją – DGK. Tačiau Darbo kodekso 105 str. 2 d. numatytos išimtys, kai nereikia laikytis ikiteisminės ginčo nagrinėjimo darbo ginčo komisijoje tvarkos. Tiesiogiai teisme turi būti nagrinėjami ginčai: dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, dėl darbo sutarties su juridinio asmens vadovu nutraukimo teisėtumo, dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Vadinasi DGK neturi kompetencijos nagrinėti ginčus dėl nurodytų pagrindų ir ginčo šalis gali tiesiogiai kreiptis į teismą.

Darbo kodekse numatyti ir kiti atvejai, kai ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme, pavyzdžiui, – darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu. Tiesiogiai teisme nagrinėjami ir darbo ginčai dėl teisės – dėl darbo tarybos rinkimų rezultatų. Darbo kodekso 171 str. 14 d. numatyta, kad darbuotojas, darbdavys arba darbdavio atstovas per penkias dienas nuo rinkimų rezultatų paskelbimo dienos gali raštu kreiptis į rinkimų komisiją prašydami ištaisyti, jų manymu, per rinkimus padarytus šio kodekso pažeidimus, o rinkimų komisija šį prašymą turi išnagrinėti ir viešai paskelbti per tris dienas. Rinkimų komisijos sprendimas gali būti skundžiamas teismui per penkias dienas nuo jo viešo paskelbimo. Teismas, nustatęs, kad buvo šiurkščiai pažeistos šio kodekso nuostatos ar suklastoti rinkimų dokumentai ir tai turėjo įtakos nustatant esminius rinkimų rezultatus, darbo tarybos rinkimų rezultatus panaikina.

Pažymėtina, kad ginčų nagrinėjamas tiesiogiai teisme yra numatytas ir kituose įstatymuose. Pavyzdžiui, DGK neturi kompetencijos spręsti ginčų, kurie kyla valstybės tarnyboje. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas nustato, kad administracinis teismas sprendžia viešojo administravimo srities ginčus dėl teisės (Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas, 1999). Dar vienas pavyzdys, kuomet DGK neturi kompetencijos spręsti ginčą – kai darbdaviui yra iškelta bankroto byla. Taip yra todėl, kad juridinių asmenų bankroto procedūra yra vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo nuostatomis (Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas, 2019).

Paminėtinas dar vienas atvejis, kai DGK atsisakė nagrinėti ieškovo prašymą, nes reikalavimo nagrinėjimas nepriskirtas DGK kompetencijai. Ieškovas (darbdavys) kreipėsi į DGK su prašymu skirti atsakovei (darbuotojai) baudą už DGK priimto sprendimo nevykdymą. Jis nurodė, kad praėjo nemažai laiko nuo sprendimo priėmimo dienos ir prašė skirti darbuotojai baudą už DGK sprendimo nevykdymą. Tačiau DGK atsisakė nagrinėti prašymą, nes reikalavimo nagrinėjimas nepriskirtas DGK kompetencijai. DGK pažymėjo,

kad Darbo kodekso 232 str. yra įtvirtintos DGK ir teismų sprendimų darbo bylose neįvykdymo pasekmės – minėto straipsnio 1 d. nurodo, kad kai darbdavys nevykdo DGK arba teismo sprendimo ar nutarties, darbuotojo prašymu DGK priima sprendimą skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Darbo kodeksas nenumato teisės darbdaviui kreiptis į DGK dėl baudos skyrimo darbuotojui, kai pastarasis nevykdo DGK sprendimo (Darbo ginčų komisijos 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas). Taigi, nesant įstatymo nustatytų sąlygų darbdaviui reikalauti darbuotojui skirti baudą už DGK sprendimo nevykdymą, yra pagrindas atsisakyti nagrinėti prašymą.

Kaip ir buvo minėta, DGK kompetencijai priskiriami tik darbo ginčai dėl teisės, bet ne ginčai dėl interesų. Kaip nurodo T. Davulis, ginčai dėl interesų kyla šalims siekiant sudaryti ar pakeisti darbo santykį, nesant tokią teisę nustatančios darbo teisės normos ar susitarimo. Pavyzdžiui, viena šalis siekia darbo užmokesčio padidinimo, kuris nėra numatytas darbo teisės normoje, arba nori pasirinkti kitokį kasmetinių atostogų laiką, arba prašo nemokamų atostogų, nors darbo teisės normos ar sutartis tokio reikalavimo teisės neteikia. Kodekso atskiruose straipsniuose gali būti nurodoma, kad tam tikros sąlygos suteikiamos šalių susitarimu. Vadinasi, šalims nesusitarus subjektinių darbuotojo reikalavimo teisių neatsiranda, bet kilęs nesusitarimas laikytinas ginču dėl interesų (Davulis, 2018, p. 591). Tarp šalių – ieškovės darbuotojų profesinės sąjungos ir atsakovės kilo kolektyvinis ginčas dėl dalies įsakymo panaikinimo. Byloje buvo nustatyta, kad atsakovės generalinio direktoriaus įsakymu buvo patvirtintas darbuotojų atostogų suteikimo tvarkos aprašas, tačiau, ieškovės teigimu, šio aprašo kai kurie punktai prieštarauja Kolektyvinės sutarties ir Darbo kodekso nuostatomis, todėl turi būti panaikinti. DGK nustatė, kad šioje byloje tarp ieškovės ir atsakovės nėra ginčo dėl Darbo kodekso ar Kolektyvinės sutarties nevykdymo ar netinkamo vykdymo (kas sudarytų kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės objektą), o iš ieškovės pareikštų reikalavimų matyti, kad ji nesutinka su konkrečiomis atsakovės patvirtinto lokalinio teisės akto (aprašo) nuostatomis. Todėl darbo ginčų komisija pripažino, kad šiuo atveju tarp ieškovės ir atsakovės kilo ginčas dėl darbo teisės normų darbovietėje nustatymo, o tai sudaro kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso objektą. Kadangi darbo ginčų komisija kolektyvinių darbo ginčų dėl intereso nenagrinėja, todėl atsisakė nagrinėti ieškovės prašymą Darbo kodekso 224 str. 1 d. 3 p. pagrindu (Darbo ginčų komisijos 2019 m. rugsėjo 17 d. sprendimas).

Dar vienas atvejis, kai DGK gali atsisakyti nagrinėti prašymą – kai prašymas buvo pateiktas praleidus kodekse nustatytą terminą ir DGK jo neatnaujino. Vadovaujantis Darbo kodekso 220 str. 2 d. praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo

ginčų komisijos sprendimu, jeigu prašyme nurodytos termino praleidimo priežastys DGK pripažįstamos svarbiomis. Įstatymo leidėjas suteikia DGK diskreciją spręsti dėl praleisto termino atnaujinimo. Vadinasi, DGK veikia savo nuožiūra ir kiekvienu konkrečiu atveju, vadovaudamasi protingumo, sąžiningumo bei teisingumo principais, atsižvelgiant į įstatyme nustatyto termino tikslus ir įvertinant konkrečias faktines darbo bylos aplinkybes, dėl kurių buvo praleistas terminas, sprendžia, ar atnaujinti terminą. Kaip pavyzdį galima paminėti atvejį, kai ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK su prašymu pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu, o DGK atsisakė nagrinėti ieškovo prašymą, ieškovui praleidus Darbo kodekso 220 str. 1 d. nustatytą vieno mėnesio kreipimosi į DGK terminą. DGK nurodė, kad į DGK ieškovas kreipėsi daugiau kaip po penkių mėnesių nuo darbo santykių pasibaigimo, jokių svarbių termino praleidimo priežasčių nenurodė (Darbo ginčų komisijos 2020 m. rugpjūčio 19 d. sprendimas). Kitoje byloje DGK, atsisakydama nagrinėti prašymą dėl praleisto kreipimosi termino, nurodė, kad kasacinis teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad sprendžiant termino atnaujinimo klausimą, vertintina, ar asmuo buvo pakankamai atidus, sąžiningas, ar priešingai, savo teises įgyvendino nerūpestingai, aplaidžiai. DGK nustatė, kad ieškovas apie atleidimą iš darbo sužinojo atleidimo iš darbo dieną 2018 m. lapkričio 9 d., o į DGK kreipėsi tik 2019 m. sausio 3 d. Ieškovas nurodė, kad terminą praleido dėl to, kad jam rūpėjo kiti šeimos ir sveikatos reikalai, nelabai gilinosi į atleidimo straipsnį ir priežastis, manė, jog į DGK gali kreiptis per tris mėnesius. DGK dėl praleisto termino pasisakė, kad, pirma, įstatymo nežinojimas nėra laikomas svarbia priežastimi, leidžiančia atnaujinti kreipimosi terminą, antra, ieškovo nurodyta aplinkybė dėl būtinybės vaiką vežti pas gydytoją (2018 m. lapkričio mėn. viduryje) neeliminavo jo pareigos būti aktyviam ginant savo teises. Taigi DGK, atsižvelgdama į ieškovo išsilavinimą bei jo raštingumą, sprendė, kad ieškovas turėjo visas galimybes į DGK kreiptis nepraleisdamas nustatyto kreipimosi termino (Darbo ginčų komisijos 2019 m. sausio 29 d. sprendimas). Pagal suformuotą teismų praktiką – svarbia įstatyme nustatyto termino praleidimo priežastimi laikytinos tik termino eigos metu buvusios aplinkybės, nepriklausančios nuo terminą praleidusio asmens valios ir objektyviai sutrukdžiusios jam laiku pačiam ar per atstovą atlikti teisinį veiksma, kuriam nustatytas terminas, pvz., nenugalimos jėgos aplinkybės, ūmios ligos, teismų ar kitų valstybės institucijų veiksmai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 16 d. nutartis). Kaip pabrėžia T. Davulis, darbo ginčų komisija turėtų tik ypatingais atvejais termino praleidimo priežastis pripažinti nesvarbiomis (Davulis, 2018, p. 614).

Darytina išvada, kad tam tikrais įstatyme numatytais atvejais, DGK turi teisę priimti sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Todėl ginčo šalis,

prieš kreipdamasi į DGK, turi pirmiausia įvertinti, ar DGK yra kompetentinga nagrinėti tokio pobūdžio ginčą ir ar nėra pagrindo atsisakyti nagrinėti prašymą.

3.4. Darbo ginčų komisijos sprendimo įsigaliojimas ir vykdymas

Darbo kodekso 229 str. 1 d. reglamentuoja, kad DGK sprendimas įsiteisėja, pasibaigus šio kodekso 231 str. nustatytam ieškinio pareiškimo teismui terminui, jeigu nė viena šalis jo metu nepareiškė ieškinio teisme. Darbo kodekso 231 str. nustatytas vieno mėnesio terminas yra procesinis terminas ieškiniui dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme pareikšti, jo pasibaigimas (ir neatnaujinimas) lemia teisės atlikti procesinę veiksmą – pateikti teismui ieškinį dėl individualaus darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo – išnykimą, tačiau nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų teisių gynybą. Procesinius terminus teismas taiko *ex officio* (pagal pareigas), nepriklausomai nuo šalių valios (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis). Taigi DGK sprendimas įsiteisėja, jeigu abi šalys yra patenkintos sprendimu ir nė viena per vieno mėnesio terminą nepareiškia ieškinio teisme. Tačiau, jeigu po DGK sprendimo, kuriuo ginčas išspręstas iš esmės, priėmimo bent viena iš ginčo šalių per įstatyme nustatytą terminą pareiškia teisme ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės, dėl kurio yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas, išnagrinėjimo, tai darbo ginčų komisijos sprendimas lieka neįsiteisėjęs, netampa privalomas ir neįgyja vykdomojo dokumento statuso (nekalbant apie atvejus, kai sprendimas ar jo dalis turi būti įvykdyti skubiai) bei pagal įstatymą netenka galios, kai įsiteisėja teismo sprendimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis).

Darbo kodekso 230 str. 1 d. nustatyta, kad DGK sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis ar sprendimo dalis turi būti įvykdyti skubiai. Minėto straipsnio 3 d. reglamentuoja, kad DGK, *mutatis mutandis* vadovaudamasi CPK normomis, gali nurodyti skubiai vykdyti savo sprendimus ar dalį jų. Dažniausia tai pasitaiko, kai būtina darbuotoją grąžinti į darbą arba priteisti neišmokėtą darbo užmokestį ar jo dalį. Pavyzdžiui, tarp šalių – ieškovo ir atsakovo kilo individualus darbo ginčas dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, išieškojimo. DGK, išnagrinėjęs bylą, nusprendė, kad vadovaujantis Darbo kodekso 230 str. 3 d., sprendimą dalyje dėl 320,07 Eur, atskaičius mokesčius, darbo užmokesčio išieškojimo reikia vykdyti skubiai (Darbo ginčų komisijos 2019 m. birželio 4 d. sprendimas). Sprendimo nukreipimo skubiai vykdyti logika diktuoja, kad tik išnagrinėjusi bylą ir priėmusi sprendimą DGK turi nedelsdama jį surašyti ir perduoti

ginčo šalims (nors įprastai sprendimas turi būti surašomas per penkias darbo dienas, o įteikimas per dešimt darbo dienų) (Davulis, 2018, p. 624).

Darbo kodekso 230 str. 2 d. bei CPK 587 str. 9 p. nustatyta, kad DGK sprendimas yra vykdomasis dokumentas. Vykdomasis dokumentas – tai dokumentas, kuriuo remiantis priverstinai vykdomi teismo, arbitražo ir įstatymais nustatytų kitų institucijų nutarimai (Visuotinė lietuvių enciklopedija). DGK sprendimas gali būti įvykdytas savanoriškai, tačiau jeigu atsakovas nevykdo įsiteisėjusio DGK sprendimo, ieškovas gali kreiptis į antstolį dėl priverstinio sprendimo įvykdymo. CPK 624 str. 2 d. numatytas priverstinio vykdymo priemonių sąrašas, kuris nėra baigtinis. Pavyzdžiui, išieškojimas iš skolininko lėšų ir turto ar turtinių teisių, skolininko įpareigojimas atlikti tam tikrus veiksmus ar nuo jų susilaikyti. CPK 606 str. reglamentuoja terminus, per kurios vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti. Minėtame straipsnyje nurodyta, kad vykdomieji raštai gali būti pateikti vykdyti per penkerius metus nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo, o vykdomieji dokumentai dėl gražinimo į darbą gali būti pateikti vykdyti per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos. Apibendrinant, galima teigti, kad DGK sprendimai, kaip ir teismo, yra privalomi, todėl įsiteisėjus turi būti įvykdyti.

DGK sprendimas pagal Darbo kodekso 231 str. 4 d. nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas. Teismas, nagrinėdamas ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo, nevykdo darbo ginčų komisijos sprendimo pagrįstumo ir teisėtumo patikrinimo ar peržiūrėjimo procedūrų, nes tokios procedūros įstatyme nenustatytos ir tokio pobūdžio kompetencija teismui nėra suteikta, o iš naujo CPK nustatyta tvarka ginčą nagrinėja ir iš esmės, t. y. nustatydamas ginčijamas šalių materialiąsias teises bei pareigas, išsprendžia kilusį ginčą dėl teisės, kuriam taikytinos įstatyme nustatytos privalomos išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos buvo laikytasi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis). Atkreiptinas dėmesys, kad teismas neturi tikrinti ir DGK sprendimo, kuriuo atsisakyta atnaujinti procedūrinį kreipimosi į DGK dėl darbo ginčo išnagrinėjimo terminą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis). Svarbu pabrėžti, kad jeigu teismas tai laiko tikslinga, nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme, gali būti remiamasi DGK surinktais ar jai pateiktais įrodymais. Įstatymų leidėjas numato, kad įsiteisėjus teismo sprendimui, DGK sprendimas netenka galios. Taigi į teismą besikreipianti darbo ginčo šalis neturi reikšti savarankiško reikalavimo panaikinti darbo ginčų komisijos sprendimą, o teismai neturi šio sprendimo naikinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis).

Darbo kodekse nustatytos ir sprendimų neįvykdymo pasekmės. Darbo kodekso 232 str. 1 d. numatyta, kad kai darbdavys nevykdo DGK arba teismo sprendimo ar nutarties,

darbuotojo prašymu DGK priima sprendimą skirti darbdaviui iki 500 eurų baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Analizuojant šį straipsnį, galima teigti, kad net tuo atveju, kai galutinį sprendimą priėmė teismas, baudą už sprendimo nevykdymą skiria DGK. Tačiau, jei ginčas buvo tiesiogiai priskirtinas teismui, sprendimų nevykdymo padarinius nustato CPK (Davulis, 2018, p. 630).

Kaip ir buvo minėta, DGK sprendimas yra vykdomasis dokumentas ir už jo nevykdymą kyla CPK ir kituose įstatymuose numatyta atsakomybė. Darbo kodekso 232 str. 1 d. nustatyta papildoma specialioji sankcija (Davulis, 2018, p. 630). Pažymėtina, kad DGK sprendimas skirti baudą taip pat yra vykdomasis dokumentas. Bauda priteisiama darbuotojo naudai, tačiau su sąlyga, kad jis pateikia prašymą DGK. DGK, skirdama baudą, turi atsižvelgti į sprendimo nevykdymo padarinius darbuotojui, į jo ir darbdavio padėtį – dėl kokių priežasčių sprendimas nevykdomas, kokių papildomų pastangų reikalauja sprendimo vykdymas ir pan. (Davulis, 2018, p. 630). Svarbu pabrėžti, kad kreiptis į DGK su prašymu skirti baudą gali tik darbuotojai. Darbo kodeksas nenumato teisės darbdaviui kreiptis į DGK dėl baudos skyrimo darbuotojui, kai pastarasis nevykdo DGK sprendimo. Darbo kodekso 232 str. 3 d. nustatyta, kad darbo ginčų komisijos sprendimas dėl baudos dydžio ir pagrįstumo gali būti skundžiamas teismui įstatymų nustatyta tvarka.

Atkreiptinas dėmesys, kad kreiptis dėl baudos galima ir tuo atveju, kai darbdavys jau įvykdė prievolę, tačiau nuo prievolės atsiradimo iki įvykdymo praėjo bent savaitė. Pavyzdžiui, ieškovas (darbuotojas) kreipėsi į DGK su prašymu skirti atsakovui (darbdaviui) baudą už DGK sprendimo nevykdymą. DGK ieškovo prašymą tenkino. Nustatė, kad DGK sprendimas turėjo būti įvykdytas ne vėliau kaip 2019 m. lapkričio 4 d., o buvo įvykdytas 2019 m. lapkričio 21 d., todėl ieškovo prašymas dėl baudos skyrimo yra pagrįstas. DGK nurodė, kad Darbo kodekso 232 str. 1 d. numatyta piniginė bauda atlieka kompensavimo funkciją, nes skiriama išieškotojo naudai kaip satisfakcija dėl laiku neįvykdytos prievolės. DGK, atsižvelgusi į ieškovo trumpą darbo pas atsakovą laikotarpį bei į tai, kad pagal DGK sprendimą su ieškovu yra visiškai atsiskaityta, sprendė, kad 100 Eur už uždelstą atsiskaityti savaitę bauda už DGK sprendimo nevykdymą nustatytais terminais yra pakankamai adekvati sankcija atsakovui ir tuo pačiu kompensacija ieškovui (Darbo ginčų komisijos 2019 m. gruodžio 10 d. sprendimas).

Apibendrinant, darytina išvada, kad DGK sprendimas įsiteisėja, jeigu abi šalys yra patenkintos sprendimu ir nė viena per vieno mėnesio terminą nepareiškia ieškinio teisme. DGK sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, tačiau DGK gali nuspręsti, kad sprendimas ar jo dalis turi būti įvykdyti skubiai. DGK sprendimas yra privalomas, todėl

įsiteisėjus turi būti įvykdytas. DGK sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas, todėl teismas netikrina ir neperžiūri nei DGK sprendimo dėl ginčo esmės, nei DGK sprendimo, kuriuo atsisakyta atnaujinti procedūrinį kreipimosi į DGK dėl darbo ginčo išnagrinėjimo terminą. Kadangi DGK sprendimas nėra apeliacijos dalykas, į teismą besikreipianti šalis neturi reikšti savarankiško reikalavimo panaikinti DGK sprendimą, o teismai neturi šio sprendimo naikinti. Svarbu pabrėžti, kad už DGK sprendimo nevykdymą gali būti taikoma papildoma specialioji sankcija darbdaviui net tuo atveju, kai darbdavys jau įvykdė prievolę, bet nuo prievolės atsiradimo iki įvykdymo praėjo bent savaitė, tačiau darbdavys turi teisę kreiptis į teismą dėl baudos dydžio ir pagrįstumo.

IŠVADOS

1. Darbo ginčų komisijos, veikiančios iki 2013 m. sausio 1 d., negalėjo užtikrinti objektyvaus ginčo nagrinėjimo bei išsprendimo, kadangi buvo sudaromos gamybiniu principu. Darbdaviai dažnai nesudarydavo darbo ginčų komisijų, nes nepalankaus sprendimo jie negalėjo apskusti teismui. Darbo kodekso reformos pakeitė darbo ginčų komisijos sudarymo tvarką, praplėtė jos kompetenciją, sulygino darbuotojų ir darbdavių teises ir galimybes. Darbo ginčų komisijos tapo nešališkesnės, sumažėjo bylų skaičius teismuose, o ginčų išsprendimas tapo efektyvesnis.

2. Darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija, kurioje ginčo nagrinėjimas nėra laikomas alternatyviuoju ginčo sprendimo būdu. Ji neturi juridinio asmens statuso, nėra ginčijamų santykių dalyvis ir neturi nei materialinio, nei procesinio suinteresuotumo bylos baigtimi. Darbo ginčų komisija tam tikrais aspektais panaši į teismą, nes jos ir teismo kompetencija, nagrinėjant darbo ginčus dėl teisės, yra tapati, darbo ginčų komisija gali taikyti baudas, jos sprendimas yra vykdomasis dokumentas. Tačiau darbo ginčų komisijoje darbo ginčų nagrinėjimas yra koncentruotas, greitas, paprastas ir nemokamas. Statistiniai duomenys parodo, kad darbo ginčų komisija suvokia savo paskirtį ir daug ginčų yra užbaigiami taikos sutartimi. Darbo ginčų komisijos sudarymas trišaliu principu leidžia joms dirbti objektyviau ir rasti abi puses tenkinančio sprendimo. Darbo ginčų komisija privalo būti nešališka, vadovautis galiojančiais teisės aktais, teisingai išnagrinėti bylas ir priimti motyvuotus bei pagrįstus sprendimus.

3. Darbo ginčas inicijuojamas, kai darbo santykių dalyvis kreipiasi į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. Kreipimosi terminas yra procedūrinis, kuris siejamas su veiksmy atlikimu darbo ginčų komisijoje. Prašymas išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, kuriam keliami minimalūs informacinio pobūdžio reikalavimai, teikiamas darbo ginčų komisijai prie VDI teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Pakankamai trumpas terminas prašyme išvardytiems trūkumams pašalinti bei tai, kad darbo ginčų komisija gali nagrinėti ginčą šalims nedalyvaujant, dar kartą parodo darbo ginčų nagrinėjimo greitumą ir koncentruotumą. Darbo ginčų komisija gali taikyti įstatyme numatytus teisių gynimo būdus bei nustatytais atvejais atsisakyti priimti prašymą. Darbo ginčų komisijos sprendimas įsiteisėja, jeigu nė viena šalys per vieno mėnesio terminą nepareiškia ieškinio teisme. Sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus, kai sprendimas ar jo dalis turi būti įvykdyti skubiai, o už sprendimo nevykdymą gali būti taikoma papildomą sankciją darbdaviui. Darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas.

ŠALTINIŲ ŠARAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, 34-933.
3. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 46-851.
4. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 13-308.
5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 66-2130.
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 36-1340.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569, (negalioja).
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 64-2569, (negalioja).
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
11. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas (2019). TAR, 10324.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 15174.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-556 “Dėl darbo ginčų komisijos nuostatų, darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijoje ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012). *Valstybės žinios*, 143-7398, (negalioja).
14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. Nr. A1-344 įsakymas “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“. TAR, 11168.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. gruodžio 9 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 109-3004.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. gruodžio 21 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 109-3192 .
17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 154-3571. Bylos Nr. 9/02.

18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. rugsėjo 17 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 108-4136.

Specialioji literatūra:

19. Augustinaitis, A. (2015). Alternatyvūs administracinių ginčų sprendimo būdai. Teisės mokslo pavasaris. Vilniaus universiteto teisės fakulteto studentų mokslinė draugija, 23-38.

20. Bužinskas, G. (2013). Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 20(3), 1153-1173.

21. Bužinskas, G. (2015). Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai. *Jurisprudencija*, 22(1), 124-141.

22. Dambrauskienė, G. ir Mačernytė–Panomariovienė, I. (2009). *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Mokomasis metodinis leidinys. Antroji pataisyta ir papildyta laida.

23. Davulis, T. (2017). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. *Teisė*, 104, 7- 27.

24. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilniaus universiteto vadovėlis. Vilnius: Registrų centras.

25. Judickienė J. (2003). Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, 47, 52-63.

26. Katkus, A. (2002). Subjekto teisinis statusas: samprata ir jo struktūros. Diskusiniai klausimai. Klaipėdos universitetas, 53-59.

27. Misiūnas, E. (2008). Policijos pareigūno teisinio statuso elementų pusiausvyros problema. *Jurisprudencija*, 4(106), 100-107.

28. Nekrošius I, ir kiti (2004). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia.

29. Paluckaitė, A. (2022). Kvaziteisminės institucijos Lietuvoje. Teisinės minties šventė.

30. Petrauskas, F. (2011). Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 18(2), 631-658.

31. Petrylaitė, D. (2008). Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 8(110), 50-56.

32. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. ir Blažienė, I. (2013a). Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. *Teisė*, 88, 94-118.

33. Petrylaitė, D. ir kt. (2013b). Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Verslas: teorija ir praktika*, 14(4), 278-286.

34. Pranevičienė, B. (2003). *Kvaziteismai administracijos kontrolės sistemoje*. Monografija. Lietuvos teisės universitetas.

35. Usonis, J. ir Filimonenkova, A. (2013). Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 20(4), 1391-1408.

Teismų praktika:

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009.

37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-108/2010.

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-464/2012.

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje Nr. byloje 3K-3-602/2013.

40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 16 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-20-415/2015.

41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-426-701/2015.

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019.

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-27-701/2019.

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-302-684/2019.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378-701/2018.

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-28-701/2020.

47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-87-248/2020.

48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-158-684/2020.

49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-243-248/2020.

50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-823/2021.

51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150-313/2021.
52. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. lapkričio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS¹⁷-298/2007.
53. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 18 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A146-71/2011.
54. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. balandžio 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. AS¹⁴⁶-116/2011.
55. Šiaulių apygardos teismo 2015 m. vasario 26 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-294-569/2015.
56. Panevėžio apygardos teismo 2017 m. sausio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2S-81-252/2017.
57. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-2039-577/2019.
58. Kauno apygardos teismo 2020 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-467-945/2020.

Kiti šaltiniai:

59. Valstybinė darbo inspekcija. Darbo ginčų komisijos statistika ir praktika (2019). [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lsadps.lt/images/dokumentai/DGK-statistika-ir-praktika-2019-08-22-Mokymai-nariams.pdf> [žiūrėta 2023 m. vasario 19 d.].
60. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2021). Vyriausiasis redaktorius S. Keinys, 8-as pataisytas ir papildytas leidinys, Vilnius: Lietuvių kalbos institutas. Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/dabartines-lietuviu-kalbos-zodynas/> [žiūrėta 2023 m. sausio 3 d.].
61. Visuotinė lietuvių enciklopedija. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/> [žiūrėta 2023 m. sausio 12 d.].
62. Tarptautinių žodžių žodynas. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://tzz.lt/> [žiūrėta 2023 m. sausio 12 d.].
63. Terminų žodynas. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.zodynas.lt/terminu-zodynas> [žiūrėta 2023 m. sausio 27 d.].
64. Petrylaitė, D. (2011). Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lpsk.lt/2011/02/22/darbo-gincu-teisinio-reguliavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-byly-sprendimas/> [žiūrėta 2023 m. sausio 5 d.]

65. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2017 m. lapkričio 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-18906.
66. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2018 m. gegužės 29 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-85-21.
67. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2018 m. spalio 30 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-18129.
68. Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. 2018 m. gruodžio 11 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-20378.
69. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2019 m. sausio 29 d. sprendimas darbo byloje Nr. 36-175.
70. Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. 2019 m. gegužės 28 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6038.
71. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2019 m. birželio 4 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-131-8513.
72. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2019 m. rugsėjo 17 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-131-15856.
73. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2019 m. lapkričio 27 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-131-21209.
74. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2019 m. gruodžio 10 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-131-21914.
75. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno darbo ginčų komisija. 2020 m. rugpjūčio 19 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-2-15889.
76. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2020 m. lapkričio 17 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-131-23403.
77. Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. 2021 rugpjūčio 16 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-13215.
78. Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-118-20715.

SANTRAUKA

Darbo ginčų komisijos teisinis statusas

Anastasija Jerochova

Magistro darbe analizuojama darbo ginčų komisijos teisinio statuso tema, nagrinėjant reikšmingus Lietuvos Respublikos teisės aktus, mokslininkų publikacijas, teismų praktikoje pateiktus išaiškinimus bei darbo ginčų komisijos sprendimus. Darbo ginčų komisijos teisinis statusas – tai jos identitetas, kuris atskleidžiamas per teisinio statuso elementus.

Darbe nagrinėjama darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo raida darbo ginčų komisijoje. Aprašomos darbo ginčų komisijos, veikiančios nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo iki 2013 m. sausio 1 d. Analizuojama, kodėl tuometinis reglamentavimas buvo neefektyvus ir kodėl buvo būtinos reformos. Aptariamos reikšmingiausios Darbo kodekso reformos, kurios pakeitė darbo ginčų komisijos sudarymo tvarką, praplėtė jos kompetenciją, sulygino darbuotojų ir darbdavių teises ir galimybes.

Darbe analizuojama darbo ginčų komisijos samprata bei jos sudarymo tvarka. Darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteisminio ginčo nagrinėjimo institucija, kurioje ginčo nagrinėjimas nėra laikomas alternatyviu ginčo sprendimo būdu. Darbo ginčų komisijos sudarymas trišaliu principu leidžia komisijoms dirbti objektyviau, visapusiškai iširti ginčą ir priimti tinkamą sprendimą. Darbe nagrinėjamos pagrindinės darbo ginčų komisijos teisės ir pareigos.

Darbe analizuojama, kaip inicijuojamas ir nagrinėjamas darbo ginčas dėl teisės darbo ginčų komisijoje. Aprašoma, kodėl darbo ginčų komisijoje darbo ginčų nagrinėjimas yra paprastesnis, prieinamesnis didesniai asmenų ratui, pigesnis ir efektyvus. Analizuojama darbo ginčų komisijos kompetencija bei pateikiami pavyzdžiai iš jos priimtų sprendimų. Darbe taip pat skirtas dėmesys darbo ginčų komisijos sprendimo įsigaliojimui bei vykdymui.

SUMMARY

Legal Status of the Labor Disputes Commission

Anastasija Jerochova

The subject of the legal status of the labor disputes commission is analyzed in the master's thesis, examining significant legal acts of the Republic of Lithuania, publications by scientists, interpretations presented in court practice and decisions of the labor disputes commission. The legal status of the labor disputes commission is its identity, which is revealed through the elements of the legal status.

This Master's work analyzes the development of labor disputes regarding legal examination in the labor disputes commission. Labor dispute commissions operating, which worked from the entry into force of the Labor Code of the Republic of Lithuania and until 2013 January 1, are described. It analyzes why the current regulation was ineffective and why reforms were necessary. The most significant reforms of the Labor Code are discussed, which changed the procedure for establishing the labor dispute commission, also expanded its competence, and equalized the rights as well as opportunities of employees and employers.

The work investigates the concept of the labor dispute commission and the procedure for its establishment. The labor disputes commission is a mandatory pre-trial dispute resolution institution, where dispute resolution is not considered an alternative method of dispute resolution. The creation of a labor dispute commission on a tripartite basis allows the commissions to work more objectively, fully investigate the dispute and make an appropriate decision. The assignment examines the main rights and duties of the labor dispute commission.

This writing analyzes how a labor dispute is initiated and examined due to the law in the labor disputes commission. It describes why the examination of labor disputes in the labor dispute commission is simpler, more accessible to a larger circle of people, cheaper and more efficient. The competence of the labor disputes commission is analyzed and examples of its decisions are presented. The work also focuses on the entry into force and implementation of the decision of the labor disputes commission.