

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Augustės Kuznecovaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo ginčų dėl teisės koncepciniai ypatumai Lietuvos darbo teisėje
Conceptual Peculiarities of Labor Disputes Concerning Rights in Lithuanian Labor
Law**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas
Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojami koncepciniai darbo ginčų dėl teisės materialiniai – teisiniai bei procedūriniai ypatumai ir jų problematika. Pirmoje darbo dalyje tiriama Lietuvos darbo ginčų instituto teisinio reguliavimo raida, įstatymų leidėjo motyvai ir pagrindinės priežastys, nulėmusios kompleksinės darbo ginčų koncepcijos realizavimą Lietuvos darbo teisėje. Antroje ir trečioje darbo dalyse analizuojamas dualistinis darbo ginčų koncepcijos pobūdis, atskirai išskiriant individualių bei kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės materialinius – teisinius požymius bei procedūrinius ikiteisminės ir teisminės stadijų teisinio reguliavimo ypatumus ir jų problematiką.

Pagrindiniai žodžiai: darbo ginčai, darbo ginčai dėl teisės, Lietuvos darbo ginčų koncepcija, kompleksinė darbo ginčų klasifikacija, darbo ginčų teisinio reguliavimo ypatumai.

In this thesis, the author analyses the substantive-legal and procedural conceptual peculiarities of Labor Disputes Concerning Rights. In the first part of the thesis, the author investigates the development of the legal regulation of the Institute of Labor Disputes in Lithuania, the motives of the legislator and the main reasons for the implementation of the complex concept of Labor Disputes in Lithuanian Labor Law. In the second and third parts of the thesis, the author analyses the dualistic aspect of Labor Disputes, separately distinguishing the substantive-legal features of individual and collective Labor Disputes, as well as the procedural peculiarities and the problems of the pre-litigation and judicial proceedings.

Keywords: Labor Disputes, Labor Disputes Concerning Rights, the concept of Lithuanian Labor Disputes, the complex classification of Labor Disputes, legislative peculiarities of Labor Disputes.

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBO GINČŲ KONCEPCIJA LIETUVOS DARBO TEISĖJE	6
1.1. Darbo ginčų instituto raida Lietuvoje.....	6
1.2. Kompleksinė darbo ginčų rūšių klasifikacija ir jos reikšmė teisinei sistemai.....	15
2. DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS RŪŠYS: SAMPRATA IR ESMINIAI POŽYMIAI.....	20
2.1. Individualūs darbo ginčai dėl teisės	20
2.2. Kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės	26
3. PROCEDŪRINIAI DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS NAGRINĖJIMO YPATUMAI	33
3.1. Ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka ir jos problematika	36
3.2. Darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas teisme ir šios stadijos ypatumų problematika	41
IŠVADOS	51
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	53
SANTRAUKA.....	59
SUMMARY	60

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Darbuotojai ir darbdaviai sudaro didžiausias socialines grupes visuomenėje, todėl vienais aktualiausių ir tuo pačių jautriausių teisinių santykių visos valstybės mastu neabejotinai laikytini darbo teisiniai santykiai. Turint omenyje tai, kad darbo santykių subjektai atlieka skirtingas funkcijas bei siekia skirtingų tikslų (t. y. darbdavio pagrindinis tikslas yra siekti verslo plėtros, o darbuotojo – užsitikrinti saugų pragyvenimo šaltinį), galima daryti išvadą, kad konfliktai, peraugantys į darbo ginčą, yra neišvengiamas socialinis reiškinys darbo teisiniuose santykiuose. Todėl efektyvaus ir dinamiško ginčų sprendimo teisinio reguliavimo įtvirtinimas yra pagrindinis veiksnys, nulemiantis tinkamą Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – **Konstitucija**) 48 str. įtvirtintos asmens teisės laisvai pasirinkti darbą bei laisvės užsiimti verslu apsaugą.

Siekiant užtikrinti darbuotojo, kaip ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės šalies, teises, taip pat vengiant vienos darbo teisinio santykio šalies nepagrįsto dominavimo, valstybei kyla pareiga įtvirtinti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo remiantis ginčas būtų išspręstas kuo operatyviau ir ekonomiškiau, o teisinė taika tarp šalių būtų atkurta kuo greičiau. Lietuvos darbo ginčų koncepcijai¹ būdingas dualistinis pobūdis, pasireiškiantis materialiniu – teisiniu ir procesiniu pobūdžiu, taip pat kompleksinė ginčo rūšių klasifikacija lemia specifinių darbo ginčų sprendimo būdų, ginčo apimties, metodų ir principų, taip pat sprendimo pasekmių įtvirtinimą Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Vis dėlto, vien formalaus darbo ginčų instituto teisinio reguliavimo įtvirtinimas, nesiaiškinant įstatymų leidėjo motyvų ir tikslų, sukelia pagrįstą riziką darbo santykio šalims, kad bus pasirinkti netinkami ginčo sprendimo būdai, nulemiantys neigiamus finansinius bei moralinius padarinius, kurių šalys nesitikėjo. Atsižvelgiant į tai, koncepcinių ypatumų išskyrimas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui yra svarbus efektyvaus, kokybiško ir greito darbo ginčo išsprendimo išeities taškas.

Kartu pažymėtina, kad darbo teisiniai santykiai yra ypač dinamiški, todėl teisinio reguliavimo koncepcinių ypatumų analizė yra svarbi ir teisinio reguliavimo tobulinimo kryptį nustatymo aspektu. Spartus visuomenės vystymasis lemia poreikį analizuoti pradinius įstatymų leidėjo motyvus, priimant dabar galiojančio teisinio reguliavimo pakeitimus bei stebėti konkrečių ypatumų pritaikymo praktikoje tendencijas. Siekiant užtikrinti teisinio reguliavimo vientisumą ir efektyvumą, svarbu, kad koncepciniai ypatumai atlieptų visuomenės poreikius

¹ Pažymėtina, kad šiame darbe „*koncepcija*“ suprantama taip, kaip ji apibrėžiama Tarptautinių žodžių žodyne, t. y. <lot. *conceptio* – suvokimas, supratimas.: 1. daikto, reiškinių, proceso samprata; apgalvotas veikimo planas; 2. kūrinio, veiklos sumanymas; mintinis projektas, planas; konstruktyvios veiklos principas (Tarptautinių žodžių žodynas, 2007, p. 646).

konkrečiu laikotarpiu, todėl šių ypatumų problematikos analizė yra ypač reikšminga, formuojant veiksmingą darbuotojo ir darbdavio pažeistų teisių gynybos užtikrinimo sistemą.

Atsižvelgiant į tai, kas paminėta aukščiau, nagrinėjamos temos analizė yra aktuali, siekiant efektyvaus bei realaus darbuotojų ir darbdavių teisių užtikrinimo praktikoje. Be to, turint omenyje tai, kad 2016 m. rugsėjo 14 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – **2016 m. Darbo kodeksas**) yra taikomas jau daugiau nei penkerius metus, svarbu išsiaiškinti konkrečių darbo ginčų dėl teisės koncepcinių ypatumų pritaikymo praktikoje problemas, siekiant nuolatinio teisinio reguliavimo tobulinimo užtikrinimo.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šio magistro darbo tikslas yra detalai išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos darbo teisėje egzistuojančios darbo ginčų koncepcijos ypatumus bei pateikti šių ypatumų teisinio reguliavimo problematiką.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai**:

1. Išsamiai išanalizuoti Lietuvos darbo ginčų teisinio reglamentavimo raidą, padariusią įtaką dabar egzistuojančios kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimui Lietuvos darbo teisėje;
2. Išanalizuoti kompleksinę darbo ginčų rūšių klasifikaciją, akcentuojant šio skirstymo reikšmę Lietuvos teisei sistemai;
3. Ištirti dualistinį darbo ginčų koncepcijos pobūdį, atskleidžiant individualių darbo ginčų dėl teisės bei kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės sampratą ir esminius požymius;
4. Išnagrinėti pagrindinius procedūrinius ikiteisminės ir teisminės darbo ginčų dėl teisės stadijų ypatumus bei kritiškai įvertinti galiojantį teisinį reguliavimą, akcentuojant esmines šio teisinio reguliavimo problemas.

Darbo objektas. Magistro darbo objektą sudaro darbo ginčų dėl teisės koncepcinių ypatumų bei jų problematikos Lietuvos darbo teisėje analizė.

Tyrimo metodai. Magistro darbo tikslui pasiekti bei uždaviniams įgyvendinti kompleksiskai naudojama šių mokslinių tyrimo metodų visuma:

1. *Lyginamosios istorinės analizės* metodas pasitelkiamas nagrinėjant Lietuvos darbo ginčų instituto teisinio reglamentavimo raidą, siekiant atskleisti istorinius darbo

- ginčų instituto vystymosi ypatumus, padariusius įtakos dabartiniu metu galiojančios kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimui 2016 m. Darbo kodekse;
2. **Teleologinės analizės** metodas naudojamas aiškinant teisės normų turinį bei atskleidžiant įstatymų leidėjo motyvus ir tikslus dėl konkretaus darbo ginčų instituto teisinio reguliavimo įtvirtinimo teisės aktuose. Šio metodo pagalba taip pat aiškinamos priežastys, lemiančios specifinio darbo ginčų dėl teisės teisinio reglamentavimo poreikį;
 3. **Sisteminės analizės** metodas pasitelkiamas analizuojant teisės aktus, įstatymų projektų aiškinamuosius raštus, mokslines publikacijas ir kitą šiame magistro darbe nagrinėjamą literatūrą, siekiant susisteminti skirtingai šaltiniuose pateiktą informaciją. Šis metodas taip pat pasitelktas siekiant išanalizuoti darbo ginčų dėl teisės koncepcinių ypatumų problematiką Lietuvos teismų praktikoje;
 4. **Loginės analizės** metodas pasitelkiamas, siekiant ištirti darbo ginčų dėl teisės instituto esmę, institutui būdingos terminologijos prasmę bei pagrindinius teisinio reguliavimo požymius;
 5. **Lingvistinis metodas** naudojamas, siekiant išaiškinti darbo ginčų instituto sąvokų turinį ir prasmę, atsižvelgiant į jų vartojimo kontekstą.

Darbo originalumas. Teisės mokslo literatūroje darbo ginčų instituto ypatumai (įskaitant jo teisinio reguliavimo problematiką) buvo gana dažnai analizuojami iki 2016 m. rugsėjo 14 d. Darbo kodekso priėmimo. Pavyzdžiui, minėta tema yra analizuota D. Petrylaitės, G. Bužinsko, J. Usonio ir kitų akademikų mokslinėse publikacijose. Minėtuose darbuose galima aptikti bendrą 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – **2002 m. Darbo kodeksas**) įtvirtintų darbo ginčų dėl teisės ir darbo ginčų dėl interesų ypatumų analizę, akcentuojant kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimo poreikį. Tačiau mokslinių darbų ar straipsnių, kuriuose būtų analizuojama 2016 m. Darbo kodekse naujai įgyvendinta kompleksinė darbo ginčų reforma, o būtent – darbo ginčų dėl teisės instituto ypatumai ir jo teisinio reguliavimo problematika – vis dar yra pasigendama. Kartu pažymėtina, kad minėtuose moksliniuose darbuose nėra analizuojama tikroji įstatymų leidėjo valia ir istorinės priežastys, nulėmusios konkrečiai Lietuvos darbo teisei būdingų darbo ginčų instituto koncepcinių ypatumų įtvirtinimą teisės aktuose. Taigi šio magistro darbo originalumas grįstas iki šiol neatlikta 2016 m. Darbo kodekse įtvirtinto darbo ginčų dėl teisės instituto koncepcinių ypatumų analize, aiškinantis įstatymo projektuose bei jų aiškinamuosiuose raštuose įtvirtintus įstatymų leidėjo tikslus ir motyvus, kritiškai vertinant įdiegtus pokyčius ir jų realią įtaką darbo teisiniui

santykių dalyvių teisių ir pareigų užtikrinimui, bei pateikiant aktualiausią problematiką ir pastabas priimto reguliavimo kontekste.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe analizuojamos nacionalinių teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios pagrindinius darbo ginčų dėl teisės teisinio reguliavimo ypatumus. Atsižvelgiant į darbo tikslą bei objektą, vienais svarbiausių šaltinių laikytini 2016 m. Darbo kodekso IV dalies skyrius „Darbo ginčai“, taip pat Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – **Civilinio proceso kodeksas**) XX skyrius „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ bei su jais susiję dokumentai, įskaitant, bet neapsiribojant įstatymų projektų aiškinamaisiais raštais, kuriuose yra paaiškinamas įstatymų leidėjo sumanymas įtvirtinti konkrečius teisinio reguliavimo ypatumus. Siekiant atskleisti svarbiausius teorinius tiriamos temos aspektus bei išanalizuoti Lietuvos darbo ginčų instituto raidą, darbe yra remiamasi Lietuvos teisės mokslininkų (D. Petrylaitės, G. Bužinsko, T. Davulio ir kt.) darbuose ir publikacijose dėstomomis mintimis. Aiškinant poreikį įtvirtinti specifinius koncepcinius ypatumus, yra remiamasi Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – **Konstitucinis Teismas**) jurisprudencija. Be to, siekiant atskleisti galiojančio teisinio reguliavimo problematiką, darbe yra tiriama bei apibendrinama pirmosios instancijos teismų, apeliacinės instancijos teismų bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika.

1. DARBO GINČŲ KONCEPCIJA LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Bendriausia prasme darbo ginčą galima apibrėžti kaip darbo teisės subjektų nesutarimą dėl darbo teisinių santykių (Petrylaitė et al., 2013, p. 96). Pavaldumu grįstiems santykiams būdinga tai, kad viena šalis (darbdavys) atlieka kontroliavimo ir vadovavimo funkcijas, o kita šalis (darbuotojas) turi paklusti duodamiems nurodymams ir juos vykdyti. Vienai darbo santykio šaliai netinkamai vykdant savo pareigas arba iš viso nevykdant pareigų, atsirandančių pagal darbo teisės aktus ar darbo sutartį, kyla nesutarimas. Šis nesutarimas gali kilti dėl įvairių priežasčių: pavyzdžiui, dėl pareigų neatlikimo, darbo sutarties ar kitų teisės aktų nevykdymo ar šių teisės aktų nuostatų pažeidimo, dėl darbdavio nustatytų taisyklių netaikymo, dėl kolektyvinių sutarčių nuostatų nevykdymo ar nesutarimo, dėl naujų darbo sąlygų nustatymo ir pan. Tiesioginiu tokio nesutarimo padariniu laikytinas darbo ginčas, kuriam yra būdingi specifiniai koncepciniai ypatumai, nulemiantys nesutarimo sprendimo būdus, teisinio reguliavimo pobūdį, ginčo apimtį, metodus ir principus, taip pat sprendimo pasekmes.

Lietuvos darbo teisei būdinga kompleksinė (dualistinė) darbo ginčų sistemos koncepcija, kurios pagrindu laikytinas ginčų skirstymas pagal objektyvųjį bei subjektyvųjį kriterijus. Atsižvelgiant į tai, kad kompleksinis darbo ginčų skirstymas lemia kitus darbo ginčams būdingus ypatumus, pirma, svarbu išanalizuoti darbo ginčų instituto raidą Lietuvoje, suformavusią specifinį požiūrį į Lietuvos darbo teisėje egzistuojančią darbo ginčo koncepciją. Išanalizavus pagrindines priežastis, nulėmusias darbo ginčų kompleksinį skirstymą, toliau šioje darbo dalyje darbo ginčų koncepcija bus aiškinama, detalizuojant minėtos darbo ginčų rūšių klasifikacijos esmę ir jos reikšmę Lietuvos teisei sistemai.

1.1. Darbo ginčų instituto raida Lietuvoje

Šiuolaikinė darbo teisė, kaip ir teisės sistema apskritai, formavosi veikiama įvairių socialinių, politinių, ekonominių veiksnių, kurie savo ruožtu lėmė teisės normų kūrėjų sėkmes ir nesėkmes (Žilys, 2010, p. 53). Atitinkamai, darbo ginčų instituto teisinis reguliavimas neišvengiamai patyrė įvairių pokyčių etapų bei reformų, nulėmusių dabartinės kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimą. Atsižvelgiant į tai, koncepcinių darbo ginčų dėl teisės ypatumų analizė privalo būti pradedama nuo konkrečių istorinių aplinkybių, sąlygų ir priežasčių nagrinėjimo. Darbo autorės nuomone, esminę įtaką kompleksinei darbo ginčų koncepcijai Lietuvoje padarė keturi raidos etapai, kurie nuosekliai bus aptariami tolimesnėje darbo dalyje.

Visų pirma, 2000 m. birželio 20 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (toliau – **Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas**) buvo svarbus išeities taškas, siekiant modernizuoti iki tol galiojusį neefektyvų Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso (toliau – **Darbo įstatymų kodeksas**) teisinį reguliavimą. Galiojant Darbo įstatymų kodeksui, Lietuvoje egzistavo trinarė individualių darbo ginčų sprendimo procedūra, t. y. kompetencija nagrinėti darbo ginčus buvo pavesta darbo ginčų komisijoms, profesinių sąjungų komitetams bei teismams. Tuo metu galiojusi ginčų nagrinėjimo procedūra buvo grindžiama ideologiniais aspektais, kuriais remiantis ginčų darbo vietoje iš viso neturėjo kilti, o vis dėlto kilę ginčai turėjo būti išspręsti darbovietėje, neišeinant už jos ribų (Petrylaitė, 2010, p. 261). Galiojusi ginčo nagrinėjimo procedūra nebuvo pritaikyta prie tuometinių visuomeninių santykių ypatumų ir buvo neefektyvi, kadangi daugumoje įmonių profesinės sąjungos neveikė, galiojęs teisinis reguliavimas stokojo lankstumo, darbuotojai ir darbdaviai dažnai nukrypdavo nuo teisinio reglamentavimo, todėl pažeidimų bei nesutarimų daugėjo. Kaip nurodoma Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte, iki tol galiojusi darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nevisiškai atitiko teisinio reguliavimo principus, netenkino valstybės, darbdavių, profesinių sąjungų ir darbuotojų interesų, be to, dažnu atveju būdavo sukuriami priešiški santykiai tarp darbdavių ir darbuotojų (Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo projekto..., 2000). Taigi darbuotojų teisių gynybos sistema, galiojusi tuo metu, buvo ganėtinai formali, dažnu atveju ginčas nepasiekdavo teisminės ginčo nagrinėjimo stadijos, todėl kilo poreikis koreguoti egzistavusią darbo ginčų sistemos koncepciją. Be to, ekonominės priežastys, siejamos su ūkio ir darbo rinkos liberalizavimu, taip pat siekis tapti Europos Sąjungos nare, buvo vienos iš esminių priežasčių, nulėmusių poreikį reformuoti galiojusį teisinį reguliavimą (Bužinskas, 2013, p. 1154). Atsižvelgiant į tai, buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, suformavęs dvinarę individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, t. y. darbo ginčus privalomai ikiteismine tvarka nagrinėjant darbo ginčų komisijose, vėliau ginčą perduodant nagrinėti teismams. Svarbu pažymėti, kad šiame įstatyme taip pat buvo numatyta nauja papildoma stadija, t. y. prieš pradėdant darbo ginčą, nesutarimai turėjo būti nagrinėjami betarpiškose darbuotojo ir darbdavio derybose (Judickienė, 2003b, p. 303). Vis dėlto, ši stadija buvo kritikuojama teisės ekspertų dėl to, kad įstatyme nebuvo tiesiogiai įtvirtinta tiesioginių derybų sąvoka, šios problemos interpretavimą paliekant nagrinėti teismams, taip pat įstatyme nebuvo reglamentuota vidinė tiesioginių derybų eiga, nebuvo įtvirtinti tiesioginių derybų senaties terminai, sankcijos už derybų vilkinimą ir pan. (Bužinskas, 2002, p. 6 – 8). Taigi praktikoje minėtos nuostatos dėl tiesioginių derybų neveikė ir dažnu atveju užkirsdavo kelią pasinaudoti

ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo stadija (Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto..., 2001), todėl rengiant 2002 m. Darbo kodeksą buvo atsisakyta tiesioginių derybų stadijos įtvirtinimo darbo ginčų sistemoje. Akcentuotina, kad išanalizavus įstatymų leidėjo poziciją, matyti, jog jau tuo metu darbo ginčų koncepcija buvo siejama su efektyviu darbo ginčų nagrinėjimu ikiteisminėje stadijoje. Pažymėtina, kad tai bus aktualu tolimesnėje darbo dalyje nagrinėjant darbo ginčų koncepcijai būdingą tarpšakinį dualizmą, kuris pasireiškia dvejopu – materialiniu ir procesiniu – pobūdžiu. Ši ypatybė reiškia, kad darbo ginčų institutą reglamentuoja tiek materialinės, tiek proceso teisės normos, t. y. darbo ginčų institutui taikomi ir darbo teisės, ir civilinio proceso teisės principai bei normos.

Negalima paneigti, kad Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo bei kitų įstatymų² priėmimas buvo geras pamatas tolesniam darbo teisės vystymuisi ir integracijai į Europos Sąjungą (Usonis, 2012, p. 1133), tačiau kartu įstatymo normos buvo nenuoseklios, formuluotės prieštaringos bei keliančios dvejonių dėl teisinio reguliavimo vientisumo. Pavyzdžiui, įstatymų leidėjas, pasirinkdamas konkrečią įstatymo pavadinimo formuluotę „*Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas*“, klaidingai formavo požiūrį, kad įstatymu yra reglamentuojami visi darbo teisinių santykių srityje kilę nesutarimai. Visgi, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 1 str. apibrėžiant įstatymo paskirtį, buvo akcentuojama, kad įstatymas taikomas tik individualių darbo ginčų nagrinėjimui (Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, 2000). Be to, įstatyme vartojama darbo ginčo apibrėžimo formuluotė taip pat apibūdino tik individualius darbo ginčus, kadangi, kaip yra žinoma, individualūs darbo ginčai kyla dėl darbo sutarties bei kitų teisės aktų nuostatų nevykdymo. Dėl šių priežasčių formavosi poreikis koreguoti klaidinančias formuluotes, galėjusias nulemti neaiškumus, identifikuojant įstatymo reguliavimo sritį bei apimtį. Kartu pažymėtina, kad minėtu laikotarpiu atskiru Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymu (toliau – **Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas**) buvo reglamentuojamas kolektyvinių darbo ginčų institutas. Darbo autorės nuomone, individualių darbo ginčų (nors ir netiesiogiai) bei kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas atskirais įstatymais, buvo pradinis atspirties taškas formuojant darbo ginčų koncepciją. Įstatymų leidėjas, atskirai išskirdamas kolektyvinius bei individualius darbo ginčus, formavo požiūrį, kad darbo ginčų koncepcijai būdingas dvilypumas, kuris teisinėje literatūroje dažnai apibūdinamas kaip darbo ginčų instituto kompleksiskumas (Bužinskas, 2002, p. 5). Darbo

² 1990 m. kovo 11 d. atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, buvo pradėta savarankiška darbo įstatymų leidyba, priimant atskirus darbo teisės institutus reglamentuojančius teisės aktus: Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymą ir kt. (Usonis, 2012, p. 1133).

teisės ekspertai tuo metu pradėjo aiškinti darbo ginčo koncepciją, teigdami, kad nors individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai buvo reglamentuojami atskirais įstatymais, tačiau ryšys tarp šių įstatymų pagrįstas tuo, kad bet kuriuo atveju yra susiduriama su teisinių darbo santykių subjektų interesų pažeidimu, pažeistų teisių bei interesų gynimu taikant nustatytą procedūrą bei ginčo baigtimi nesuinteresuotos ir nepriklausomos institucijos dalyvavimu šioje procedūroje (Bužinskas, 2002, p. 5). Taigi nepaisant to, kad nuo 2000 m. galiojęs teisinis reguliavimas stokojo vientisumo ir teisinio aiškumo, visgi, tai buvo svarbus istorinės raidos etapas, leidęs suprasti, kad Lietuvoje egzistuoja dualistinė darbo ginčų koncepcija, atskiruose įstatymuose įtvirtinant individualių bei kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdus bei pasekmes.

Antra, nors 2002 m. Darbo kodekso projektu buvo siekiama iš esmės reformuoti darbo teisę ir naujai sureguliuoti daugelį darbo ir su jais susijusių santykių (Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto..., 2001), tačiau esminių pokyčių darbo ginčų sistemoje nebuvo pasiekta. 2002 m. Darbo kodekse įstatymų leidėjas atskirai sureglamentavo kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimą, iš esmės atspindintį minėto Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo nuostatų sistemą, tačiau anksčiau minėtos problemos, susijusios su klaidinančiomis individualių darbo ginčų vartojimo formuluotėmis, neištaisė. Kaip matyti analizuojant 2002 m. Darbo kodekso nuostatas, įstatyme individualių darbo ginčų nagrinėjimo aspektai taip pat buvo sureglamentuoti „*Darbo ginčų*“ skyriuje, bendra darbo ginčo sąvoka toliau buvo klaidingai aiškinama į jos sampratą įtraukiant tik individualius darbo ginčus. Šis netikslumas buvo ištaisytas tik 2005 m. gegužės 12 d., atlikus 2002 m. Darbo kodekso pakeitimus, kuriais buvo patikslintas skyriaus pavadinimas, jį formuluojant „*Individualūs darbo ginčai*“, taip pat patikslinta, kad nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo yra laikytinas individualiu darbo ginču (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2004). Darbo autorės nuomone, tai buvo svarbus žingsnis formuojant darbo ginčo koncepciją, kadangi įstatymų leidėjas pirmą kartą aiškiai įstatymu atskyrė, kas yra laikytina individualiu, kas – kolektyviniu – darbo ginču. Kartu pažymėtina, kad svarbus šio pakeitimo pasiekimas – apibrėžiant individualų darbo ginčą eliminuoti apibrėžimo dalį, reglamentuojančią, jog individualiu darbo ginču laikytinas toks ginčas, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis. Kaip jau buvo minėta, 2002 m. Darbo kodekse įtvirtinta derybų stadija buvo kritikuojama teisės mokslininkų, kadangi įstatyme nebuvo apibrėžta nei tiesioginių derybų sąvoka, nei jų organizavimo tvarka ar teisinė prigimtis. Tokia situacija formavo teisinio statuso kazuistikos problemas, jas paliekant spręsti teismams, interpretuojantiems teisės

normas (Bužinskas, 2002, p. 6). Taigi šios stadijos eliminavimas, apibrėžiant individualų darbo ginčą, buvo svarbus žingsnis, siekiant formuoti vientisą darbo ginčų koncepciją.

Svarbu pažymėti, kad minėtu laikotarpiu didelę įtaką darbo ginčų koncepcijos formavimuisi padarė 2002 m. vasario 28 d. Civilinio proceso kodekso priėmimas. Iki Civilinio proceso kodekso įsigaliojimo darbo bylos teismuose buvo nagrinėjamos pagal bendrąsias civilinių bylų nagrinėjimo procesines taisykles, tačiau turint omenyje darbo teisinių santykių ypatumus, šios taisyklės ne visuomet atitikdavo darbo bylų specifiką. Remiantis įstatymų leidėjo logika, pačių materialinių teisinių santykių, iš kurių kyla darbo ginčai, ypatumai lemia atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumų egzistavimo būtinybę (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso..., 2001). Darbo bylose susiduria dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) tiek privatūs, tiek viešieji interesai, todėl šiose bylose pirmiausiai turi būti siekiama šalių sutaukinimo, išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę (Nekrošius, 2003, p. 283). Be to, kaip pažymima Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai, todėl valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Darbo teisiniuose santykiuose darbuotojas privalo paklusti darbdavio duodamiems nurodymams, be to, dažnu atveju darbo užmokestis yra vienintelis jo pragyvenimo šaltinis, tuo tarpu darbdavys, kaip darbo organizatorius bei verslo vykdytojas, dažniau šiuose santykiuose pasižymi organizaciniu bei finansiniu pranašumu. Vis dėlto, tuo pačiu svarbu nepamiršti, kad Konstitucijos 48 str. yra įtvirtinama ne tik pamatinė asmens teisė dirbti, bet ir laisvė užsiimti verslu, todėl visais atvejais svarbu užtikrinti šalių lygiateisiškumą, kad nebūtų nepagrįstai varžoma vienos iš šalių konstitucinė teisė. Atsižvelgiant į tai, specifinių ginčo nagrinėjimo ypatumų įtvirtinimas yra svarbi priemonė, siekiant užtikrinti kuo lengvesnę ir efektyvesnę galimybę šalims įgyvendinti savo teisę į teisminę gynybą. Todėl atskirų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įtvirtinimas Civilinio proceso kodekse buvo svarbus žingsnis istorinėje raidoje, kadangi rodė įstatymų leidėjo požiūrį į darbo bylų nagrinėjimo specifiką ir ypatingą tokių bylų padėtį civilinio proceso kontekste (Judickienė, 2003b, p. 304). Visgi, tokio reguliavimo įtvirtinimas turėjo ir savo trūkumų formuojant darbo ginčų koncepciją, kadangi teisinis reguliavimas susidūrė su 2002 m. Darbo kodekso bei Civilinio proceso kodekso normų konkurencija. Įstatymuose nebuvo aiškiai atskirta, kokios bylos priskiriamos teismo kompetencijai, trūko aiškumo dėl skubaus sprendimų ir nutarčių vykdymo, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgręžimo reglamentavimo, sprendimo pateikimo vykdyti terminų

kazuistikos ir pan. (Bužinskas, 2003, p. 295). Šios priežastys lėmė poreikį keisti egzistuojantį teisinį reguliavimą, o patys pakeitimai neabejotinai turėjo įtakos ir tolimesniam procesinių bei procedūrinių darbo ginčų nagrinėjimo taisyklių kūrimui bei tolimesnėms diskusijoms dėl kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimo Lietuvos darbo teisėje.

Trečia, nors negalima paneigti 2002 m. Darbo kodekso priėmimo svarbos darbo ginčų koncepcijos formavimuisi, vis dėlto, minėtas reguliavimas turėjo būti tobulinamas, kadangi pasižymėjo reikšmingomis šio instituto teisinio reguliavimo spragomis. Pavyzdžiui, tarptautinius standartus kuriančios tarptautinės organizacijos ragino valstybes įtvirtinti tokius darbo ginčų sprendimo būdus, kurie sudarytų kuo palankesnes sąlygas socialinei taikai tarp darbo santykio šalių pasiekti (Petrylaitė et al., 2013, p. 95), tačiau 2002 m. Darbo kodekso normomis taikinimo funkcija nebuvo užtikrinama. 2002 m. Darbo kodekse darbo ginčų komisijų statusas buvo prilyginamas teismui, darbo ginčų komisijos sudėtis buvo formuojama tik iš konfliktuojančių šalių atstovų, teisiniu reguliavimu buvo draudžiama darbdaviui kreiptis į darbo ginčų komisiją ir pan. (Bužinskas, 2003, p. 292). Pagrindinė problema buvo susijusi su tuo, kad darbo ginčų komisijos buvo sudaromos darbovietėje paties darbdavio, tačiau darbdaviai pareigą sudaryti darbo ginčų komisiją dažnai ignoruodavo, todėl bendrosios kompetencijos teismai buvo apkrauti bylomis, o procesas buvo sudėtingas, ilgas ir brangus (Usonis, Filimonenkova, 2014, p. 1405). Be to, dvejonių kėlė ir esminių ikiteisminės ginčo nagrinėjimo stadijos tikslų ignoravimas, kadangi abejotina, ar komisiją sudarant iš toje pačioje darbovietėje dirbančių darbuotojų ir darbdavio atstovų, būdavo užtikrinamas komisijos narių nešališkumas. Pritartina prof. dr. D. Petrylaitei, jog sprendžiant individualius darbo ginčus, svarbus socialinio dialogo, darbo santykio šalių bendradarbiavimo principo realizavimas, tačiau kyla abejonių, ar tokie principai gali veikti tokiaame ginčo sprendimo mechanizme, kur abi ginčo šalys ir šio ginčo sprendėjai yra vieni kitiems pavaldūs ir priklausomi (Mokslinis tyrimas, atliktas 2010 metų..., 2010). Akivaizdu, kad galiojusių teisiniu reguliavimu nebuvo užtikrinamas efektyvus, kokybiškas ir nešališkas darbo ginčų sprendimas ikiteisminėje stadijoje, pati procedūra buvo labiau formali ir nerealizuojanti darbo ginčų institutui keliamų tikslų. Atsižvelgiant į tai, 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojo 2002 m. Darbo kodekso pataisos, suformavusios dabar egzistuojančio darbo ginčų instituto teisinio reglamentavimo pamatus.

Reikšmingiausiu 2013 m. sausio 1 d. 2002 m. Darbo kodekso pakeitimo aspektu reikėtų laikyti naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio pasirinkimą, nustatant, jog beveik visi individualūs darbo ginčai privalomai turi būti nagrinėjami Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių padalinių darbo ginčų komisijose. Šiuo pakeitimu darbo ginčų komisijos buvo sukurtos kaip nuolat veikiantis ikiteisminis organas, formuojamas laikantis socialinės

partnerystės principo, t. y. komisiją sudarant iš Valstybinės darbo inspekcijos atstovo, darbdavių organizacijų ir darbuotojų asociacijų atstovų. Darbo autorės nuomone, šis žingsnis darbo ginčų koncepcijos formavimui buvo svarbus dėl dviejų priežasčių. *Pirma*, tokiu būdu buvo pripažinta, kad darbo ginčus turi nagrinėti nešališkas ir nepriklausomas organas, kad būtų užtikrintas priimamų sprendimų objektyvumas. *Antra*, pakeitimu buvo vis labiau pradedama akcentuoti socialinės partnerystės principo įtaka darbo ginčų institutui. Socialinis dialogas (socialinė partnerystė) yra suprantamas kaip sociologinė etinė sąvoka ir organizacinis principas, apimantis kolektyvinių darbo santykių šalių (socialinių partnerių) bendradarbiavimą (Petrylaitė, 2020, p. 182). Socialinio bendradarbiavimo dėka reguliuojant darbo teisinius santykius dalyvauja visi darbo santykių subjektai lygiomis teisėmis, t. y. tiek darbuotojai, atstovaujami profesinių sąjungų ar kitų kolektyvinių atstovų, tiek darbdaviai, kurių interesus gina jų organizacijos. Šie subjektai turi galimybę tiesiogiai – derybomis kelti ir spręsti jiems aktualius klausimus valstybiniu lygiu ir daryti įtaką kuriant, keičiant darbo norminius aktus (Judickienė, 2003a, p. 54). Tai ne tik reikšmingas socialinio bendradarbiavimo pagrindas, tačiau ir svarbus demokratinės valstybės, pripažįstančios tarptautinius ir Europos Sąjungos standartus, požymis. Socialinis dialogas yra priemonė diskutuoti, spręsti problemas ir taip palaikyti socialinę taiką visuomenėje (Dambrauskienė, 2004, cituota Petrylaitė, 2020, p. 180). Kitaip tariant, socialinės partnerystės principo užtikrinimas yra svarbi priemonė, siekiant šalių sutaukinimo, todėl valstybėje turi egzistuoti tokia sistema ir tokia darbo ginčų koncepcija, kuria remiantis būtų ieškoma priemonių skatinti socialinį bendradarbiavimą tarp šalių. Tik užtikrinus socialinį bendradarbiavimą tarp šalių, yra galima siekti efektyvaus, nešališko ir objektyvaus ginčų išsprendimo. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas, pakeisdamas galiojančią reguliavimą, vadovavosi Estijoje galiojančiu darbo ginčų teisinio reguliavimo modeliu. Kaip pažymima Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte, darbo santykio šalims sukuriama galimybė pasirinkti, ar norima kreiptis į darbo ginčų komisiją ar į teismą, tačiau draudžiama kreiptis su tuo pačiu prašymu nagrinėti individualų ginčą kartu ir į teismą, ir į darbo ginčų komisiją. Darbo ginčų komisijos taip pat sudaromos prie Darbo inspekcijos vietos darbo inspekcijų, į komisijos sudėtį įtraukiant darbo ginčų komisijos pirmininką, darbuotojų bei darbdavių atstovus (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2012). Šiuo atveju pagrindinis neatitikimas yra susijęs su tuo, kad Estijai būdingas alternatyvus ginčo nagrinėjimo modelis, leidžiant pasirinkti, ar norima kreiptis į darbo ginčų komisiją, ar į teismą. Tuo tarpu, analizuojant 2002 m. Darbo kodekso 287 str. formuluotę, matyti, kad Lietuvoje buvo pasirinktas privalomas ikiteisminio ginčo nagrinėjimo modelis. Tai reiškia, kad iki tol galiojusi bendroji, universalioji taisyklė, kad darbo ginčų komisijos yra

privalomas organas, liko nepakitusi (Bužinskas, 2013, p. 1168). Taigi nors įstatymų leidėjo pasirinktas Estijos gerosios praktikos pavyzdys buvo reikšmingas žingsnis įtvirtinant naują darbo ginčų komisijos sudarymo tvarkos modelį, tačiau kyla klausimas, kodėl įstatymų leidėjas neapsvarstė liberalesnės galimybės įtvirtinti alternatyvią ikiteisminę ginčo nagrinėjimo tvarką. Darbo autorės nuomone, Estijai būdingas alternatyvus darbo ginčų nagrinėjimo modelis vertintinas ypač teigiamai, kadangi šalims suteikiant daugiau pasirinkimo laisvės, galima lengviau pasiekti fundamentalių darbo ginčų nagrinėjimui keliamų tikslų.

Kartu pažymėtina, kad 2013 m. sausio 1 d. 2002 m. Darbo kodekso pakeitimas buvo svarbus žingsnis ir siekiant pamatinių nacionalinių bei tarptautinių teisės principų įgyvendinimo. Remiantis iki 2013 m. sausio 1 d. galiojusio 2002 m. Darbo kodekso redakcijos 293 str. 2 d., darbo ginčų komisijos sprendimas galėjo būti apskūstas tik darbuotojo, darbdaviui tokia galimybė nebuvo suteikta (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Tačiau priėmus minėtą pakeitimą, galimybė apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimą buvo suteikta ir darbdaviui. Darbo autorės nuomone, nors darbo ginčai pasižymi specifiniais ypatumais, tačiau jie taip pat negali būti aiškinami atsietai nuo bendros civilinių ginčų koncepcijos. Atitinkamai, šalių lygiateisiškumo bei rungtyniškumo principų užtikrinimas yra neatsiejamas nuo darbo ginčų koncepcijos. Kaip pažymima Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, visų asmenų lygybės įstatymui principas – demokratinės visuomenės pagrindas. Konstitucijos nuostata „įstatymui visi asmenys lygūs“ reikalauja, kad šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais, be jokių išimčių. Lygiateisių proceso šalių ginčas, kai kiekviena iš bylos šalių teismo nagrinėjimo metu naudojami vienodomis galimybėmis, išreiškia civilinio proceso esmę (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas). Taigi, įstatymų leidėjas 2013 m. sausio 1 d. pakeitimu pripažindamas ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio teisę apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimą, leido suprasti, kad darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinio santykio šalies padėtis, nėra esminis ir lemiamas veiksnys, reguliuojant darbo ginčus. Visais atvejais teisinis reguliavimas turi būti harmoningas ir užtikrinti ne tik specifinius darbo ginčų ypatumus, bet kartu turi būti įgyvendinami ir pamatiniai civiliniams ginčams būdingi principai.

Ketvirta, 2013 m. darbo ginčų reforma buvo pradėta formuoti darbo ginčų koncepcija, kuria remiantis didelis vaidmuo, nagrinėjant darbo ginčus, buvo suteiktas darbo ginčų komisijoms, taip pat darbo ginčų nagrinėjimas buvo pradėtas grįsti socialinės partnerystės, lygiateisiškumo bei kitais pamatiniais darbo teisei būdingais principais. Nepaisant to, Lietuvoje teisinis reguliavimas buvo nukreiptas tik į individualių darbo ginčų bei kolektyvinių darbo ginčų teisinį reglamentavimą, tačiau aiškių taisyklių, įtvirtinančių skirtingus darbo ginčų dėl

teisės ir darbo ginčų dėl intereso nagrinėjimo principus, neegzistavo. Galiojęs teisinis reguliavimas stokojo lankstumo ir nebeatitiko rinkos pokyčių, Lietuvai, skirtingai nuo kitų Vakarų Europos valstybių, buvo būdingas aukšto laipsnio imperatyvus, įstatyminis, centralizuotas darbo santykių reguliavimo mechanizmas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2015). Kitaip tariant, Lietuvos darbo teisė pasižymėjo dideliu griežtumu, todėl įstatymų leidėjas, siekdamas galiojančių teisės aktų nuoseklumo ir vientisumo, privalėjo priimti atitinkamus pakeitimus. Atsižvelgiant į tai, 2016 m. rugsėjo 14 d. buvo priimtas Darbo kodeksas, kuris reikšmingai nulėmė ir kompleksinės darbo ginčų koncepcijos pripažinimą Lietuvoje. Naujajame 2016 m. Darbo kodekse pakeitimai buvo padaryti visuose darbo teisės institutuose ne tik siekiant pagerinti jų veikimą, bet ir siekiant išvengti teisės spragų bei užtikrinant teisinio reguliavimo dinamiškumą, vientisumą ir pažeistų teisių gynybos efektyvumą (Davulis, 2017, p. 8). Atsižvelgiant į nagrinėjamos temos objektą, reikšmingiausiai 2016 m. Darbo kodekso pakeitimu laikytinas kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimas, t. y. 2016 m. Darbo kodekso 213 str. aiškiai išdėstant darbo ginčų skirstymą į individualius darbo ginčus dėl teisės, kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės ir kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso. Šis išskyrimas reiškė, kad įstatymų leidėjas pirmą kartą teisės normomis pripažino, jog socialiniai ir ekonominiai pokyčiai visuomenėje reikalauja nustatyti skirtingus darbo ginčų nagrinėjimo metodus ne tik priklausomai nuo subjekto, bet ir priklausomai nuo to, ar ginčas kilo dėl interesų ar dėl teisės (t. y. priklausomai nuo objekto). Be to, šis pakeitimas buvo svarbus žingsnis, siekiant modernizuoti bei harmonizuoti teisinį reguliavimą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte (toliau – **2016 m. Darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas**) įstatymų leidėjas aiškina, kad kompleksinė darbo ginčų klasifikacija reglamentuota Europos Sąjungos teisės aktuose bei daugelyje Europos valstybių (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2015). Nors tarptautiniuose teisės aktuose ir nenustatoma aiškių darbo ginčų klasifikavimo kriterijų, tačiau visi tarptautiniai standartai formuojami remiantis kompleksiniu darbo ginčų skirstymu (Petrylaitė et al., 2013, p. 97). Atsižvelgiant į tai galima daryti išvadą, kad 2016 m. Darbo kodekso pakeitimai ne tik modernizavo darbo ginčų koncepciją, bet ir priartino ją prie tarptautiniame lygmenyje galiojančios darbo ginčų koncepcijos. Kartu pažymėtina, kad minėtas pakeitimas sąlygojo organų, spendžiančių tokius darbo ginčus, tobulinimą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2015). Atsižvelgiant į tai, nors buvo pasilikta prie modelio, kuriuo ginčai privalomai iš pradžių nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, o vėliau – teisme, tačiau tuo pačiu buvo išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija. Darbo ginčų komisijoms buvo pavesta nagrinėti ne tik individualius, bet ir

kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, taip pat buvo suteikta galimybė įpareigoti kitą šalį atkurti dėl teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo pažeistas teises, priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, paskirti baudą ir pan. Darbo autorės nuomone, tokiu būdu įstatymų leidėjas siekė užtikrinti efektyvesnį ir kokybiškesnį darbo ginčų nagrinėjimą ikiteisminėje darbo ginčo nagrinėjimo stadijoje. Taigi 2016 m. darbo teisės reforma lėmė dabar galiojančios darbo ginčų koncepcijos pripažinimą, kuria remiantis nesutarimo sprendimo būdai, metodai ir principai yra nustatomi priklausomai nuo to, tarp kokių subjektų ir dėl kokio objekto ginčas susiklostė.

Apibendrinus, objektyviai susiklosčiusios socialinės, ekonominės, politinės priežastys padarė didelę įtaką reglamentuojant darbo ginčų institutą Lietuvoje. Dažna darbo ginčų instituto teisinio reguliavimo kaita tik patvirtina, kad darbo ginčams būdingas dinamiškumas lemia poreikį nuolat ieškoti efektyviausių ir lanksčiausių būdų, palengvinančių pažeistų teisių gynybą. Dabartinėje Lietuvos darbo teisėje realizuota kompleksinė darbo ginčų koncepcija, pagal kurią, vadovaujantis objekto ir subjekto kriterijais, ginčai skirstomi į individualius darbo ginčus dėl teisės, kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės bei kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso. Atsižvelgiant į tai, tolimesnėje darbo dalyje bus analizuojama šios klasifikacijos esmė ir reikšmė Lietuvos teisinei sistemai.

1.2. Kompleksinė darbo ginčų rūšių klasifikacija ir jos reikšmė teisinei sistemai

Nors darbo teisėje neegzistuoja bendra darbo ginčų klasifikacija, tačiau dažniausiai pasitaikančiu, todėl praktikoje nusistovėjusiu, reikia laikyti skirstymą pagal subjekto ir objekto kriterijus. Pavyzdžiui, tokiu skirstymu paremtos Latvijos, Estijos, Graikijos, Norvegijos, Slovakijos bei Slovėnijos darbo ginčų teisinio reguliavimo sistemos. Šiose valstybėse iš esmės galioja trinarė darbo ginčų klasifikavimo sistema, kai skiriami ginčai, kylantys dėl teisės pažeidimo ir jie gali būti individualūs, arba kolektyviniai; bei ginčai dėl interesų išsiskyrimo ir jie paprastai yra kolektyviniai. Skiriasi tik ginčų rūšių įtvirtinimo praktika, t. y. vienoje valstybėje tai įtvirtinta įstatymuose, kituose – išplaukia iš darbo ginčų sąvokų arba praktikoje yra susiklostę požymiai, atskyrimo kriterijai ir jais remiantis formuojami ginčų sprendimo mechanizmai (Petrylaitė et al., 2013, p. 97). Kartu pažymėtina, kad Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ 8 punkte, nors ir netiesiogiai, tačiau taip pat yra išskiriamos minėtos darbo ginčų rūšys. Šiame punkte kalbama apie ginčus, kilusius vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo (kolektyviniai darbo ginčai dėl interesų), taip pat apie ginčus, kylančius dėl kolektyvinės sutarties taikymo (kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės) bei individualius darbo ginčus, kaip jie

apibrėžti rekomendacijoje Nr. 130³ (Petrylaitė, 2010, p. 265). Taigi galima daryti išvadą, kad nors bendra darbo ginčų klasifikacija nėra pripažinta tarptautiniu lygmeniu, tačiau visi standartai yra formuojami remiantis kompleksiniu skirstymu pagal objekto ir subjekto kriterijus. Atitinkamai, valstybės, bandydamos nacionalinį teisinį reguliavimą suderinti su tarptautiniais standartais, turėtų siekti kompleksinės darbo ginčų koncepcijos įtvirtinimo. Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje nuo 2017 m. liepos 1 d. taip pat įsigaliojo kompleksinė darbo ginčų koncepcija, todėl šioje darbo dalyje būtina aptarti esminius šio skirstymo aspektus.

Visų pirma, remiantis subjektų kriterijumi, ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius. Individualiais darbo ginčais laikomi ginčai, kylantys tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, o kolektyviniais darbo ginčais yra laikomi ginčai, kuriuose darbuotojai, atstovaujami profesinės sąjungos, dalyvauja kaip daugetas (Petrylaitė, 2008, p. 53). Kitaip tariant, remiantis subjektų kriterijumi, siekiant atriboti kolektyvinius ginčus nuo individualių, reikia išsiaiškinti, ar ginčas kilo tarp darbuotojų atstovų (darbo tarybos, profesinių sąjungų, darbuotojų patikėtinio) ir darbdavio ar darbdavių organizacijų ar tik tarp darbo sutarties pagrindu susiklosčiusių santykių dalyvių, t. y. darbuotojo ir darbdavio. Kaip matyti iš aukščiau pateiktos analizės, iki 2016 m. Darbo kodekso priėmimo, darbo ginčai buvo skirstomi remiantis tik šiuo kriterijumi. Įstatymų leidėjas darbo ginčo sprendimo būdus, metodus ir principus formavo priklausomai nuo to, ar ginčas kildavo iš individualių, ar iš kolektyvinių darbo santykių. Todėl teismų praktikoje buvo aiškinama, kad vienas kriterijų, leidžiančių atskirti kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, yra darbuotojų, kurie dalyvauja ginče, skaičius. Kolektyviniame ginče dalyvauja darbuotojų kolektyvas, darbuotojas kaip savarankiškas, pavienis, atskiras subjektas tokiam ginčui nedalyvauja. Apibūdinant kolektyvinių darbo ginčų šalis ir jų sudėtį, svarbiausias aspektas yra darbuotojų kolektyvas, nes jam priklauso teisė inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 10 d. nutartis). Taigi esminis aspektas, į kurį reikia atsižvelgti, ginčus skirstant pagal subjekto kriterijų, yra ginče dalyvaujančių šalių skaičius, t. y. individualus ginčas visuomet kils tik tarp dviejų šalių – darbuotojo ir darbdavio, tuo tarpu kolektyviniame darbo ginče darbuotojų interesus atstovaus darbuotojų asociacijos, o darbdavių – darbdavių organizacijos.

³ Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 130 „Dėl skundų nagrinėjimo“ suformuluoti individualių darbo ginčų sprendimo sistemų ir metodų standartai, kurie turėtų (bet neprivalo) būti įgyvendinti valstybės narėse. Svarbiausias šioje rekomendacijoje numatytas standartas – individualūs darbo ginčai pirmiausiai turi būti išspręsti jų kilimo vietoje, t. y. įmonėje, kur dirba darbuotojas, nepavykus rasti kompromiso raginama sudaryti sąlygas ikiteisminiams tokių ginčų sprendimo būdams ir tik išnaudojus šią galimybę imtis kitų galimų ginčo sprendimo priemonių, tokių kaip antai teismas ar arbitražas (Petrylaitė et al., 2013, p. 99).

Antra, remiantis objekto kriterijumi, gali būti skiriami ginčai, kylantys dėl teisės ir ginčai, kylantys dėl intereso. Mokslinėje literatūroje laikomasi vieningos pozicijos, kad ginčai dėl teisės kyla dėl jau egzistuojančios teisės netaikymo, o interesų – dėl esamos teisės sukūrimo. Pavyzdžiui, prof. dr. D. Petrylaitė pažymi, kad interesų darbo ginčai kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas. Teisiniai darbo ginčai kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo (Petrylaitė, 2008, p. 53). Užsienio mokslininkai taip pat laikosi pozicijos, kad interesų konfliktai dažnai kyla nesant susitarimų ar kitų oficialių teisinių pagrindų šalių tarpusavio pretenzijoms pareikšti. Paprastai jie susiję su reikalavimais nustatyti naujas arba pakeisti esamas darbo sąlygas. Tuo tarpu ginčai dėl teisės kyla dėl susitarimų ar įstatymų pažeidimo ir yra susiję su norminiuose teisės aktuose, sutartyse ar susitarimuose nustatytų taisyklių taikymu ar aiškinimu (Issayeva, Aitimov, 2020, p. 98). Kartu pažymėtina, kad remiantis tarptautinių organizacijų formuojamais tarptautiniais darbo ginčų koncepcijos standartais, pagrindinis požymis, kuriuo remiantis galima atriboti interesų ir teisės ginčus, yra identifikavimas, ar nesutarimas kilo dėl būsimos teisės sukūrimo, ar dėl jau egzistuojančios teisės netaikymo. Tarptautinė darbo organizacija ginčą dėl interesų aiškina kaip darbuotojų ir darbdavių nesutarimą dėl būsimų teisių ir pareigų pagal darbo sutartį, kuomet ginčas grindžiamas ne esamomis teisėmis, o vienos iš šalių noru ateityje sukurti naujas teises, pavyzdžiui, nustatyti didesnę darbo užmokestį ir papildomas išmokas (International Labour Organization, 2013, p. 229). Tuo tarpu ginčas dėl teisės apibrėžiamas kaip darbuotojo ir darbdavio nesutarimas dėl esamos teisės, įtvirtintos įstatyme, kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje, pažeidimo (International Labour Organization, 2013, p. 233). Pavyzdžiui, nesutarimas, kilęs dėl laiku neišmokėto darbo užmokesčio, nesuteiktų atostogų ir pan. bus laikomas ginču dėl teisės, tuo tarpu nesutarimas, kilęs dėl profesinės sąjungos reikalavimo sudaryti kolektyvinę sutartį, numatančią didesnę darbo užmokestį, bus laikomas ginču dėl intereso. Kartu pažymėtina, kad ginčai dėl interesų turi būti sprendžiami tik darbo ginčo šalių tarpusavio derybomis, numatant galimybę taikyti kolektyvines sankcijas (streikus) arba pasitelkti trečiąją šalį kaip tarpininką, jei nepavyksta susitarti. Darbo ginčai dėl teisės turi būti sprendžiami tik teismuose arba arbitraže, o teisė į kolektyvines sankcijas negali būti suteikta jokiais aplinkybėmis, kadangi šių ginčų esmė – teisės aktuose ar susitarimuose nustatytas teisės pažeidimas, kurį gali konstatuoti tik įgaliotos valstybės institucijos (Nekrošius, 2008, cituota Bagdanskis, 2012, p. 1588). Taigi iš pateiktos pozicijos galima išskirti ir dar vieną svarbų šiuos ginčus skiriantį ypatumą, t. y. ginčai dėl interesų sprendžiami pasitelkiant

taikinimo priemonės (pavyzdžiui, tarpininką, darbo arbitrą ir pan.), o ginčai dėl teisės nagrinėjami perduodant jį spresti teismui arba komerciniam arbitražui.

Paprastai laikomasi nuomonės, jog individualūs darbo ginčai yra teisiniai, nes dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti tiek teisiniai, tiek interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t. y. nustatant naujas arba keičiant esamas darbo sąlygas (Petrylaitė, 2008, p. 53). Individualaus darbo ginčo dėl interesų neišskyrimą galima pagrįsti tuo, jog neegzistuojant subjektinei reikalavimo teisei, teismas ar darbo ginčų komisija neturėtų tinkamų teisinių priemonių tokio ginčo išsprendimui, t. y. būtų sudėtinga objektyviai išspręsti tokį ginčą, kuriame susikerta skirtingi šalių interesai, nepagrįsti teisinėmis normomis. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas siekia darbo užmokesčio padidinimo, nors darbo teisės normos tokios reikalavimo teisės nesuteikia, būtų neįmanoma tokį ginčą nagrinėti ikiteisminėje arba teisminėje institucijoje. Dabartiniu teisiniu reguliavimu apibrėžiamas tik minimalus atlyginimas, kuris privalo būti mokamas darbuotojui, tačiau didžiausios atlyginimo sumos nustatymas kiekvienu atveju priklauso nuo individualių aplinkybių, todėl subjektinių darbuotojo reikalavimo teisių tokiu atveju neatsiranda. Kaip nurodoma Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje, teisminė gynyba taikoma tiems asmenims, kurie įrodo, jog jų teisės ir (ar) teisėti interesai pažeidžiami. Tačiau jeigu jie neįrodo, kad turi teisę ar teisėtą interesą dėl ginčo dalyko, tai ieškinys gali būti atmetamas taikant Civilinio proceso kodekso 5 str. dėl to, kad pareikštas netinkamo ieškovo – asmens, kuris neįrodė, jog jam priklauso teisė, kad jo teisė pažeidžiama ar ginčijama, kad jis turi teisinį interesą dėl ginčo dalyko (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 2 d. nutartis). Kitaip tariant, teismas yra įpareigotas ginčus spręsti taikydamas teisės normas, tačiau kilus individualiam ginčui dėl intereso ir neatsiradus subjektinei reikalavimo teisei, teismas neturėtų tinkamų teisinių priemonių tokiam ginčui išspręsti (t. y. neegzistuojant subjektinei teisei, nėra galimybės atkurti pažeistos teisės ir pan.).

Diskusijos dėl dabar galiojančio darbo ginčų skirstymo būtinumo buvo aktualios ilgą laiką⁴, todėl klasifikacija, įtvirtinta 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso redakcijoje, yra reikšminga dėl kelių priežasčių. *Visų pirma*, darbo teisės kitimui didelę įtaką daro kintanti

⁴ Pavyzdžiui, prof. dr. D. Petrylaitė, analizuodama šią problematiką, jau 2008 m. svarstė dėl darbo ginčų sistemos koncepcijos, kuria remiantis darbo ginčai turėtų būti skirstomi pagal objektą ir subjektus (žr. D. Petrylaitė „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“). Vėliau (t. y. 2013 m.) šio skirstymo privalumus ir svarbą teisinei sistemai toliau plėtojo prof. dr. D. Petrylaitė, taip pat doc. dr. Vida Petrylaitė, Inga Blažienė bei Rasa Zabarauskaitė (žr. D. Petrylaitė, I. Blažienė, V. Petrylaitė, R. Zabarauskaitė „Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos“).

aplinka, todėl teisinis reguliavimas turi atitikti egzistuojančią asmenų padėtį besikeičiant ekonominėms ir socialinėms sąlygoms. Atitinkamai tai lemia poreikį užtikrinti teisinio reguliavimo vientisumą, vientisą pažeistų teisių gynybą, vienodos teismų praktikos formavimą. Todėl toks kompleksinis darbo ginčų skirstymas modernėjančiame pasaulyje užtikrina efektyvią teisės į teisminę gynybą apsaugą. *Antra*, dauguma mokslininkų vieningai sutaria, kad šis kompleksinis skirstymas lemia darbo ginčų sprendimo būdus, teisinio reguliavimo pobūdį, ginčo apimtį, metodus ir principus, taip pat sprendimo pasekmes. Pavyzdžiui, G. Bužinskas laikosi pozicijos, kad toks darbo ginčų skirstymas padeda geriau suprasti šių ginčų sąveiką, panašumus ir skirtumus, padeda atskleisti konflikto įtakos darbuotojų interesams, darbo sąlygoms, jų teisiniam reglamentavimui mastą ir pobūdį (Bužinskas, 1999, p. 9). Prof. dr. D. Petrylaitė, antrindama K. W. Baran, tokį požiūrį į darbo ginčų klasifikavimą net gi įvardija kaip vakarietišką, t. y. kilusį ir ypač paplitusį Vakarų Europos valstybėse, taip pabrėždama, kad šis skirstymas lemia efektyvų ginčo reguliavimo pobūdį, sprendimo būdus, taikomus metodus ir principus daugumoje Vakarų Europos valstybių (Baran, 2000 cituota Petrylaitė, 2008, p. 53). Pavyzdžiui, egzistuojant individualiam ginčui dėl teisės, būtų neefektyvu jį spręsti plačiu mastu, vadovaujantis kolektyvinio ginčo sprendimo taisyklėmis, kadangi šiuo atveju yra pažeidžiamos konkretaus asmens teisės. Taigi kompleksinis darbo ginčų skirstymas pagal subjektus ir objektą lemia efektyvesnį teisinio reguliavimo įtvirtinimą, o tai savo ruožtu leidžia veiksmingiau ir greičiau išspręsti kilusį nesutarimą tarp darbo santykio šalių.

Apibendrinus, remiantis Darbo kodekso 213 str. 2 d. įtvirtintu reguliavimu, Lietuvos teisei sistemai būdinga kompleksinė darbo ginčų koncepcija, t. y. darbo ginčus skirstant pagal subjektus ir objektą: 1) individualūs darbo ginčai dėl teisės; 2) kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės ir 3) kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso. Pasirinktas modelis reikšmingas dėl kelių priežasčių. Viena vertus, siekiant atliepti modernėjančioje visuomenėje vykstančius pokyčius, tokiu būdu yra efektyviau užtikrinama esminė žmogaus teisė į teisminę gynybą. Kita vertus, šis skirstymas lemia darbo ginčų sprendimo būdus, teisinio reguliavimo pobūdį, ginčo apimtį, metodus ir principus, taip pat sprendimo pasekmes, todėl, priklausomai nuo susiklosčiusio ginčo, šalims yra paprasčiau pasirinkti tinkamą teisių gynimo būdą, ko pasėkoje teisių ar interesų gynimo procesas yra palengvinamas bei pagreitinamas.

2. DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS RŪŠYS: SAMPRATA IR ESMINIAI POŽYMIAI

Kaip jau buvo užsiminta ankstesnėje darbo dalyje, ne mažiau svarbus darbo ginčų instituto koncepcijos ypatumas pasireiškia dualistiniu pobūdžiu, t. y. materialiniu – teisiniu ir procesiniu pobūdžiu (Bužinskas, 2002, p. 5). Tai reiškia, kad darbo teisės normos reguliuoja paties konflikto prielaidas, jo sprendimą ikiteisiniu būdu ir iš dalies darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą teismuose (Judickienė, 2003a, p. 54). Tuo tarpu civilinio proceso teisės normomis yra reguliuojama teisminė darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka. Darbo ginčų dualizmas turi būti analizuojamas įvardijant ginčo šalis, nustatant ginčo turinį bei ginčo kilimo ypatumus. Atsižvelgiant į tai, bei nenukrypstant nuo tiriamojo darbo objekto, šioje darbo dalyje bus analizuojamos darbo ginčų dėl teisės rūšys, identifikuojant jų sampratą ir esminius požymius (t. y. šalis, turinį, kilimo ypatumus).

2.1. Individualūs darbo ginčai dėl teisės

Įstatymų leidėjas individualų darbo ginčą dėl teisės apibrėžia kaip nesutarimą tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantį sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Individualūs darbo ginčai dėl teisės dažniausiai kyla dėl konkrečiam darbuotojui nesumokėto darbo užmokesčio, sutarto pagal darbo sutartį, dėl nesuteiktų atostogų, nušalinimo nuo darbo neteisėtumo ir panašiai. Pavyzdžiui, individualus darbo ginčas dėl teisės kiltų tuo atveju, jeigu darbuotojas dėl susiklosčiusios situacijos turėtų teisę į prastovas⁵, o darbdavys skatintų darbuotoją rašyti prašymą dėl nemokamų atostogų⁶ suteikimo, tokiu atveju darbuotojas galėtų kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl darbo teisės normų pažeidimo. Analizuojant 2016 m. Darbo kodekso 213 str. 3 d. pateiktą individualaus darbo ginčo dėl teisės sąvokos formulotę, darytina išvada, jog tam, kad nesutarimas būtų traktuojamas kaip individualus ginčas dėl teisės, būtina identifikuoti šiuos du požymius:

⁵ Prastova - atvejai, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Nors darbuotojas dalį šio laiko naudoja savo nuožiūra ir nėra darbdavio žinioje, toks laikas prilyginamas darbo laikui tik ta prasme, kad už jį darbdavys privalo apmokėti darbo teisės normų nustatyta tvarka (Davulis, 2018, p. 352).

⁶ Remiantis 2016 m. Darbo kodekso 137 str. reguliavimu, nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu, todėl darbdavys neturi teisės skatinti ar vienašališkai nuspręsti išleisti darbuotoją nemokamų atostogų be jo valios.

- 1) nesutarimo šalis, t. y. darbo santykio, susiklostančio darbo sutarties pagrindu, dalyvius – darbdavį ir darbuotoją;
- 2) nesutarimo turinį (objektą), t. y. nesutarimas kyla sudarant, keičiant, vykdam ar nutraukiant darbo sutartį arba nevykdant (netinkamai vykdam) darbo teisės normose numatytų įpareigojimų.

Pirma, vienas iš individualių darbo ginčų dėl teisės požymių – šalimis, tarp kurių kilo nesutarimas, laikomi darbuotojas ir darbdavys. 2016 m. Darbo kodekso 21 str. 2 d. įtvirtinama, kad darbuotoju laikomas fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį. Darbuotoju gali būti darbinį teismumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis asmuo. Taigi remiantis įstatymų leidėjo logika, tam, kad asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti šių kriterijų visumą: būti fiziniu asmeniu, atlygintinai atlikti darbo funkciją, turėti darbinį teismumą ir veiksnumą. Gali susidaryti įspūdis, kad šie požymiai lengvai identifikuotini visais atvejais, kuomet turime susiklosčiusius darbo santykius. Tačiau šiuo atveju kyla problema, jog teismo ir veiksnumo įgijimo momentas suprantamas skirtingai tiek darbo teisės, tiek civilinės teisės, tiek civilinio proceso teisės prasme. Darbo teisės subjektų teismumas ir veiksnumas nuo civilinio teisinio subjektiškumo⁷ skiriasi tuo, kad darbo teisinio santykio subjektų teismumas ir veiksnumas atsiranda paprastai vienu metu ir tik jų visuma gali būti pripažįstama darbinio teisinio subjektiškumu (Nikitinas, 2002, p. 98). Šį ypatumą galima pagrįsti darbo teisinių santykių prigimčiai būdingu požymiu, t. y. kadangi darbas yra asmeninė valinė žmogaus veikla, tad jos negalima atlikti per atstovą (Nekrošius et al., 2008, p. 68). Nagrinėjamos temos kontekste aktualesnė yra skirtingai suvokiamo teismo ir veiksnumo materialine bei procesine prasme problematika. Remiantis 2016 m. Darbo kodekso 21 str. 2 d., tiek teismumas, tiek veiksnumas yra įgyjami kartu, asmeniui sukakus 16 metų. Tuo tarpu remiantis Civilinio proceso kodekso 38 str., civilinis procesinis veiksnumas yra įgyjamas asmeniui pasiekus pilnametystę, t. y. sukakus 18 metų (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002). Atsižvelgiant į tai, tais atvejais, kai darbo santykiai susiklosto tarp darbuotojo, kuriam nėra sukakę 18 metų, reikėtų itin atidžiai įvertinti, ar asmuo gali pats kreiptis į teismines institucijas, kadangi tokiu atveju turime susikertančią dviejų teisės normų koliziją. Šiuo atveju, kilus darbo ginčui, ginčo šalis (darbuotojas), kuriam nėra sukakę 18 metų, negali pats tiesiogiai

⁷ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.2 str. 1 d. įtvirtinama, kad fizinio asmens civilinis teismumas atsiranda asmens gimimo momentu, tačiau, remiantis įstatymo 2.5 str. 1 d., visiškai civilinis veiksnumas atsiranda, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina 18 metų (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Kitaip tariant, civilinės teisės prasme, asmuo gali būti teismus neturėdamas veiksnumo, kadangi teismumas ir veiksnumas atsiranda skirtingu metu. Tačiau darbo teisės prasme, teismumas ir veiksnumas yra įgyjami kartu.

įgyvendinti savo teisės į teisminę gynybą, nors darbo teisės prasme asmuo nuo 16 metų jau yra įgijęs darbinį teisnumą ir veiksnumą. Atsižvelgiant į šį teisinės sistemos nenuoseklumą bei darbo ginčų koncepcijos dualizmą, kyla poreikis 2016 m. Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso normas aiškinti sistemiškai. Remiantis Civilinio proceso kodekso 38 str. 2 d. bei 411 str. 1 d., nepilnamečio asmens iki 18 metų teisės pavesta įgyvendinti atstovams pagal įstatymą, todėl visais atvejais nepilnamečio darbuotojo teisę į teisminę gynybą privalo įgyvendinti jo tėvai, tėviai, rūpintojai ar globėjai, bet ne pats darbuotojas, taip kaip jis suprantamas 2016 m. Darbo kodekso prasme.

2016 m. Darbo kodekso 21 str. 3 d. darbdavys apibrėžiamas kaip asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo. *Viena vertus*, įstatymų leidėjas darbdavio sąvoką aiškina per darbuotojo pavaldumo elementą tokiam asmeniui, kartu pabrėžiant, kad darbas turi būti atliekamas būtent to konkretaus asmens (darbdavio) naudai. *Kita vertus*, įstatymų leidėjas, priimdamas 2016 m. Darbo kodeksą, iš esmės išplėtė darbdavio sąvoką, tokiu būdu siekdamas, kad darbdavio veiklos ar statuso ypatumai nedarytų įtakos jo darbiniam subjektiškumui (Davulis, 2018, p. 86). Todėl išanalizavus 2016 m. Darbo kodekso 21 str. 3 d. normą, galima daryti išvadą, kad darbdaviu gali būti laikomas:

- 1) fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą;
- 2) Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą;
- 3) Lietuvos Respublikoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė.

Apibrėžiant darbdavio sampratą, teigiamai vertintinas įstatymų leidėjo sumanymas aiškiai įvardinti, kad tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo, jo teisnumas ir veiksnumas nustatomas pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – **Civilinis kodeksas**) normas. Tokiu būdu yra išvengiama teisės normų konkurencijos problematikos, analizuotos prie darbuotojo sąvokos. Remiantis Civilinio kodekso 2.2 str. 1 d., fizinio asmens teisnumas atsiranda gimimo metu, remiantis Civilinio kodekso 2.5 str. 1 d., fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiksnumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. jam sueina 18 metų (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Vadinasi, 18 metų riba yra būtina sąlyga, jog individualaus darbo

ginčo šalimi (darbdaviu) galėtume laikyti fizinį asmenį. Kartu pažymėtina, kad įstatymų leidėjas aiškiai įvardija, kad darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojui gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis (2016 m. Darbo kodekso 21 str. 5 d.). Juridiniam asmeniui, kaip darbdaviui, atstovauja, jo vardu sprendimus priima, taip pat ir juridinio asmens veiklą kontroliuoja fizinis asmuo – juridinio asmens vadovas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 15 d. nutartis).

Nors 2016 m. Darbo kodekse darbdaviu taip pat laikomas Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, tačiau skirtingai nei pagal 2002 m. Darbo kodekso normas, juridinio asmens struktūriniai padaliniai (filialai, atstovybės) nėra laikomi savarankišku darbdaviu. Darbo teisės ekspertų nuomone, įtvirtindamas šią nuostatą, įstatymų leidėjas siekė konkretizuoti nacionalinės jurisdikcijos darbo sutarties šalį, kuriai tenka visos darbdavio teisės ir pareigos, neleidžiant išvengti įsipareigojimų ar sumažinti juridinio asmens atsakomybės prieš darbuotojus, tuos įsipareigojimus paskirstant skirtingiems juridinio asmens padaliniams Lietuvoje (Davulis, 2018, p. 86). Tačiau šis darbdavio sąvokos ypatumas netaikomas Lietuvoje įregistruotos užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens (filialo, atstovybės) atžvilgiu. Kitaip tariant, remiantis įstatymų leidėjo logika, tik užsienio valstybės struktūrinis padalinys, įregistruotas Lietuvoje, galėtų būti laikomas savarankišku darbdaviu (savarankiška individualaus darbo ginčo šalimi).

Šiame kontekste taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad individualaus darbo ginčo šalimis laikytini darbuotojas ir darbdavys, taip kaip jie suprantami plačiąja prasme. 2016 m. Darbo kodekso 213 str. 3 d. įtvirtinama, kad individualaus darbo ginčo dėl teisės šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, rangovas 2016 m. Darbo kodekso 139 str. 5 ir 6 d. nustatytais atvejais, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Praktikoje, ignoruojant minėtą normą, dažnai kyla ginčai dėl to, jog viena šalis yra įsitikinusi, kad ikisutartiniuose santykiuose kilęs nesutarimas negali būti traktuojamas kaip darbo ginčas. Tačiau toks požiūris yra neteisingas, kadangi, kaip pažymima teismų formuojamoje praktikoje, taisyklė, kad dėl privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo tvarkos turi būti sprendžiama pagal tai, ar ginčo laikotarpiu darbuotoją ir darbdavį siejo darbo santykiai, 2016 m. Darbo kodekse nėra nustatyta (Kauno apygardos teismo 2022 m. sausio 27 d. nutartis). Pavyzdžiui, *2022 m. gruodžio 7 d. Panevėžio apygardos teisme nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. e2S-668-589/2022* buvo analizuojama, ar bylos dėl viešo konkurso direktoriaus pareigybei užimti rezultatų panaikinimo, kai pretendentas konkurso nelaimėjo, patenka po darbo ginčo sampratą. Apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad tokio

pobūdžio ginčas inicijuojamas dėl 2016 m. Darbo kodekso 41 str. 3 d. aptartų ikisutartinių darbo santykių. Be to, faktą, kad ieškovo reiškiamas reikalavimas pripažįstamas individualiu darbo ginču, patvirtina ir 2016 m. Darbo kodekso 105 str. 2 d. nuostata, kad ginčai dėl atsisakymo priimti į darbą juridinio asmens vadovą yra nagrinėjami tiesiogiai teisme. Todėl į vadovo pareigas nepriimto asmens ieškiniu inicijuojamas darbo ginčas, o ginčą inicijuojantis asmuo prilyginamas darbuotojui, nors darbo sutartis su juo ir nebuvo sudaryta (Panevėžio apygardos teismo 2022 m. gruodžio 7 d. nutartis). Taigi, individualaus darbo ginčo koncepcija Lietuvoje apima ne tik darbuotoją ir darbdavį, taip kaip jie suprantami siaurąja prasme, tačiau ir ikisutartinių darbo santykių šalis, buvusį darbuotoją ir darbdavį ir pan.

Antra, kaip pažymima Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje, nesutarimui kvalifikuoti kaip individualiam darbo ginčui dėl teisės būtinas ne tik subjektų, bet ir objekto, kaip jis apibrėžiamas 2016 m. Darbo kodekso 213 str., egzistavimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 30 d. nutartis). Išanalizavus minėtą nuostatą, galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas individualiuoju darbo ginču laiko tokį ginčą, kuris kilo:

- 1) sudarant, keičiant, vykdant arba nutraukiant darbo sutartį;
- 2) nevykdant arba netinkamai vykdant darbo teisės normose numatytus įpareigojimus.

Praktikoje dažniausiai susiklosto probleminės situacijos, kuomet atitinkama sritis nėra reguliuojama darbo teisės normomis, todėl kyla darbo teisės ir, pavyzdžiui, civilinės teisės normų konkurencija. Šiame kontekste, kaip pavyzdį galima pateikti 2021 m. vasario 4 d. *Vilniaus apygardos teismo nagrinėtą civilinę bylą Nr. e2S-438-467/2021*, kurioje ieškovas (buvęs darbdavys), nepasinaudodamas išankstine ginčo nagrinėjimo tvarka, su ieškiniu kreipėsi į teismą, prašydamas priteisti iš atsakovo (buvusio darbuotojo) nuostolius, susidariusius atsakovui pažeidus šalių susitarimą dėl konfidencialios informacijos. Kaip jau buvo užsiminta anksčiau, vienas iš darbo ginčų dėl teisės koncepcinių ypatumų – privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo tvarkos darbo ginčų komisijoje laikymasis. Tuo tarpu civiliniai ginčai yra nagrinėjami tiesiogiai teisme, jiems privaloma išankstinė ginčo nagrinėjimo tvarka nėra numatyta. Pagrindinė problema minėtoje situacijoje kilo dėl to, jog ieškovas laikėsi pozicijos, kad ginčas neturėtų būti kvalifikuojamas kaip individualus darbo ginčas dėl teisės, kadangi konfidencialios informacijos apsaugos bei žalos, padarytos dėl konfidencialios informacijos atskleidimo 2016 m. Darbo kodeksas nereglamentuoja, todėl išankstinės ginčo nagrinėjimo tvarkos laikymasis jam nėra privalomas. Pirmosios instancijos teismas laikė, kad ieškovo reikalavimai yra kilę iš darbo teisinių santykių, todėl tokiam ginčui taikytina išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarka. Apeliacinės instancijos teismas pritarė pirmosios instancijos teismo pozicijai, pažymėdamas, kad nors ginčui dėl konfidencialios informacijos

(ar komercinės paslapties) atskleidimo ir su tuo susijusioms galimoms pasekmėms (žalos, nuostolių atlyginimui) bus taikomi atitinkami civilinės teisės principai ir normos⁸, tai savaime nepanaikina šalių ginčo statuso, jis išlieka darbo ginču dėl teisės, nes yra kilęs darbo sutarties pagrindu (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. sausio 4 d. nutartis). Kitoje byloje problema kilo dėl to, kad ieškovas (darbuotojas) ginčijo darbo sutarties pakeitimą, prašydamas jį pripažinti negaliojančiu, remdamasis bendraisiais sandorių negaliojimo pagrindais dėl valios ydingumo, kadangi, pasak jo, 2016 m. Darbo kodekse nepakanka normų, reikalingų ginčui išspręsti (Kauno apygardos teismo 2022 m. sausio 27 d. nutartis). Remdamasis šiuo argumentu darbuotojas laikėsi pozicijos, kad susiklostęs ginčas nepripažintinas darbo ginču. Vis dėlto, Kauno apygardos teismas pažymėjo, kad ši aplinkybė nėra lemiamas kriterijus, sprendžiant, ar ginčas priskirtinas darbo ginčams. Vien darbo sutarties pakeitimo ginčijimas vadovaujantis Civilinio kodekso, o ne 2016 m. Darbo kodekso teisės normomis, nepanaikina nagrinėjamoje byloje kilusio ginčo priskirtinumo individualiems darbo ginčams (Kauno apygardos teismo 2022 m. sausio 27 d. nutartis). Atsižvelgiant į pateiktus pavyzdžius, darytina išvada, kad individualiems darbo ginčams dėl teisės būdingas objekto kriterijumi paremtas ypatumas konkrečiu atveju turėtų būti vertinamas atidžiai, kadangi pažeidimas, nereglamentuojamas darbo teisės normomis, dar nelemia, kad ginčas nebus laikomas individualiu darbo ginču dėl teisės.

Trečia, analizuojant teisės normų turinį, darytina išvada, kad individualaus darbo ginčo pradžia laikytinas momentas, kuomet nesutarimas perduodamas nagrinėti kompetentingai darbo ginčų nagrinėjimo institucijai. Svarbu akcentuoti, kad tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs nesutarimas, kurį bandoma išspręsti tarpusavio derybomis, t. y. šalims iškeliant savo reikalavimus, diskutuojant dėl galimų kompromisinių sprendimų priėmimo ir pan., dar nėra laikytinas individualaus darbo ginčo pradžia. Sistemiškai aiškinant 2016 m. Darbo kodekso nuostatų turinį, darytina išvada, kad tik šalims inicijavus darbo ginčą kompetentingoje darbo ginčų nagrinėjimo institucijoje, individualus darbo ginčas gali būti laikomas pradėtu. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos darbo ginčų sistemai būdinga privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka, individualaus ginčo pradžios momentu reikėtų laikyti kreipimosi į darbo ginčų komisiją dieną. Tačiau akcentuotina, kad įstatymų leidėjas nustato išimtis, pagal kurias tam tikri ginčai turi būti tiesiogiai nagrinėjami teisme, prieš tai nesikreipiant į darbo ginčų

⁸ Pažymėtina, kad 2016 m. Darbo kodekso 4 str. įtvirtinama, kad darbo teisės normų nereglamentuotiems darbo santykiams taikomos panašius santykius reglamentuojančios darbo teisės normos, taip pat, jeigu yra teisinio reglamentavimo spraga ir tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei, darbo santykiams gali būti taikomos civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai.

komisiją (pavyzdžiui, ginčai, kilę tarp juridinio asmens ir jo vadovo dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, dėl darbo sutarties nutraukimo su juridinio asmens vadovu teisėtumo ir pan.). Taigi tokių ginčų pradžios momentu būtų laikytina kreipimosi į teismą diena.

Apibendrinus, dabar galiojanti individualaus darbo ginčo dėl teisės koncepcija nėra stipriai pakitusi, lyginant ją su 2002 m. Darbo kodekse įtvirtintu reguliavimu. Vis dėlto, tam tikrų pakeitimų, sukonkretinančių individualaus darbo ginčo dėl teisės ypatumus, nebuvo išvengta (pavyzdžiui, sukonkretinta darbdavio kaip ginčo šalies samprata, aiškiai įtvirtinta nuostata, pagal kurią individualus darbo ginčas dėl teisės gali kilti ir ikisutartiniuose santykiuose ir pan.). Taigi dabar galiojanti individualaus darbo ginčo dėl teisės koncepcija turėtų būti apibrėžiama kaip tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs nesutarimas dėl darbo sutarties sudarymo, keitimo, vykdymo ar nutraukimo, taip pat dėl darbo teisės normų pažeidimo ar netinkamo jų vykdymo, kurio pradžios momentu laikytinas ginčo perdavimas kompetentingai darbo ginčų nagrinėjimo institucijai.

2.2. Kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės

Mokslinėje literatūroje, aiškinant kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės sampratą, pabrėžiama, kad kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės kyla dėl nevienodo teisės naudojimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimų ar pareigų nevykdymo. Paprastai šios rūšies ginčai kyla, kai kolektyvinė sutartis yra sudaryta, bet jos nėra laikomasi ar ji nėra vykdoma (Bagdanskis et al., 2013, p. 440). Pavyzdžiui, jeigu pasirašytoje kolektyvinėje sutartyje darbdavys įsipareigoja darbuotojams mokėti priedus už atliktą darbą, tačiau savo įsipareigojimo nevykdo, profesinė sąjunga gali inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės ir pareikalauti, kad darbdavys darbuotojams sumokėtų uždelstas pinigų sumas. 2016 m. Darbo kodekso 213 str. 4 d. įstatymų leidėjas kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės apibrėžia kaip nesutarimą tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavio organizacijų, iš kitos pusės dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Taigi, kaip matyti iš pateiktų formuluočių, kolektyviniam darbo ginčui dėl teisės taip pat yra būdingi du esminiai požymiai, pagal kuriuos šiuos ginčus atskiriame nuo individualių darbo ginčų:

- 1) nesutarimo šalys, t. y. ginčas susiklosto tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės;
- 2) nesutarimo turinys (objektas), t. y. ginčas kyla dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo.

Pirma, 2016 m. Darbo kodekse įtvirtinta kolektyvinių darbo ginčų šalių koncepcija stipriai skiriasi nuo tos, kuri buvo įtvirtinta 2002 m. Darbo kodekse. Pagal anksčiau galiojusį teisinį reguliavimą, kolektyvinių ginčų šalimis buvo laikoma įmonės profesinė sąjunga, darbdavys arba kiti subjektai, turintys teisę sudaryti kolektyvines sutartis (2002 m. Darbo kodekso 68 str.). Galiojęs teisinis reguliavimas buvo kritikuotinas dėl to, kad įstatymų leidėjas, vartodamas „*kolektyvines sutartis sudaryti teisę turinčių subjektų*“ bei „*kolektyvinių sutarčių šalių*“ sąvokas nebuvo nuoseklus. Nenuoseklumas buvo užprogramuotas tuose 2002 m. Darbo kodekso straipsniuose, kuriuose nustatoma, kas yra atitinkamai nacionalinių, šakos, teritorinių ir įmonės kolektyvinių sutarčių šalimis (Petrylaitė, 2003, p. 255). Taigi įstatymų leidėjas, aiškiai neįvardindamas kas yra laikoma kolektyvinių sutarčių subjektais, o kas – kolektyvinių sutarčių šalimis, formavo problemą, ar kolektyvinių sutarčių šalys visais atvejais sutampa su kolektyvinių darbo ginčų šalimis. Akivaizdu, kad galiojęs teisinis reguliavimas buvo klaidinantis ir nenuoseklus, todėl buvo būtina peržiūrėti ir pakeisti kolektyvinių darbo ginčų koncepciją ginčo šalių aspektu. Atsižvelgiant į tai, 2016 m. Darbo kodekse buvo patikslintas kolektyvinio darbo ginčo šalių apibrėžimas, nustatant, kad kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės šalimis laikytini darbuotojų atstovai ir darbdavys arba darbdavių organizacija.

Viena iš kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės šalių laikytinas darbdavys arba darbdavių organizacija. Lingvistiškai analizuojant dabar galiojantį teisinį reguliavimą, darytina išvada, kad tais atvejais, kai kolektyvinis ginčas dėl teisės kyla įmonės lygmeniu, tokio ginčo šalimi bus darbdavys. Tačiau aukštesniu nei įmonės lygmeniu (t. y. šakos, teritoriniu ar nacionaliniu) darbdavių teises kolektyviniame darbo ginče dėl teisės pavesta ginti darbdavių organizacijoms (asociacijoms, federacijoms, konfederacijoms ir kt.). Darbdavių organizacijos savo nariams atstovauja ir jų interesus gina veikdamos asociacijos pagrindu. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo (toliau – **Asociacijų įstatymas**) 2 str. 1 d. įtvirtinama, kad asociacijos tikslas – koordinuoti savo narių veiklą, atstovauti jų interesams bei juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus (Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas, 2004). Tačiau šiuo atveju būtina akcentuoti, kad darbdavys *stricto sensu* yra darbo, o ne civilinių ar administracinių teisinių santykių subjektas, todėl darbdavių organizacijos tikslinė funkcija – kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius (Davulis, 2001, p. 11).

Kita kolektyvinio darbo ginčų dėl teisės šalimi yra darbuotojų atstovai. Remiantis 2016 m. Darbo kodekso 165 str. 2 d., darbuotojų atstovais kolektyviniame darbo ginče dėl teisės yra laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba arba darbuotojų patikėtinis:

- 1) profesinės sąjungos yra asociacijos sutarties pagrindu fizinius asmenis jungiančios organizacijos, kurios atstovauja ir gina savo narių darbo, profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus (Davulis, 2018, p. 522);
- 2) darbo taryba yra darbdavio lygmeniu veikiantis darbuotojų atstovas, kuris privalo būti sudarytas, kai vidutinis darbuotojų skaičius darbovietėje yra 20 ir daugiau darbuotojų;
- 3) darbuotojų patikėtinis yra darbo tarybos atitikmuo, veikiantis kaip vienasmenis darbuotojų atstovas, turintis darbo tarybai priskiriamas teises, pareigas ir garantijas, tačiau jo rinkimų inicijavimas darbovietėje nėra privalomas.

Akcentuotina, kad įstatymų leidėjas profesinėms sąjungoms įtvirtina išimtinės kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimo teises. Tuo tarpu darbo tarybos ir darbuotojų patikėtinio kompetencija yra apribota tik informavimo ir konsultavimo procedūrų atlikimu. Esminis skirtumas, į kurį reikia atkreipti dėmesį – profesinės sąjungos atstovauja tik savo narių interesus, tačiau darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis turi atstovauti visų įmonės darbuotojų interesus. Nenukrypstant nuo nagrinėjamos temos objekto, svarbu pažymėti, kad profesinės sąjungos gali atstovauti savo narių teises tiek inicijuojant kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, tiek ir atstovauti bei ginti konkretaus nario interesus individualiame darbo ginče dėl teisės. Tokia išvada darytina sistemiskai aiškinant 2016 m. Darbo kodekso 165 str. 3 d.⁹, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau – **Profesinių sąjungų įstatymas**) 20 str. ir 22 str.¹⁰ bei Civilinio proceso kodekso 56 str. 1 d. 5 p.¹¹ normas. Tuo tarpu 2016 m. Darbo kodekso 174 str. 1 d. 4 p. yra įtvirtinama, kad darbo taryba turi teisę inicijuoti tik kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, jeigu darbdavys nevykdo darbo teisės normų reikalavimų ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų. Taigi priešingai nei profesinėms sąjungoms, įstatymų leidėjas darbo taryboms nesuteikė teisės atstovauti darbuotojo interesų individualiame darbo ginče dėl teisės. Darbo autorės nuomone, įtvirtintas teisinis reguliavimas verčia dvejoti dėl jo pagrįstumo dėl kelių priežasčių. *Viena vertus*, kyla klausimas, ar tokiu būdu nėra paneigiamas asociacijų laisvės principas, įtvirtintas Konstitucijos 35 str. Pažymėtina, kad asociacijų laisvės principui būdingas tiek pozityvusis,

⁹ 2016 m. Darbo kodekso 165 str. 3 d. numatyta, kad profesinės sąjungos kolektyviai atstovauja savo nariams bei individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuose darbo santykiuose.

¹⁰ Profesinių sąjungų 20 str. įtvirtinama, kad profesinės sąjungos ir jų nariai įstatymų nustatyta tvarka turi teisę kreiptis į teismą dėl jų teisių ir teisėtų interesų pažeidimo (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Profesinių sąjungų 22 str. numatyta, kad profesinės sąjungos, sprendžiant individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, dalyvauja įstatymų nustatyta tvarka.

¹¹ Civilinio proceso kodekso 56 str. 1 d. 5 p. numatyta, kad fizinių asmenų atstovais pagal pavedimą teisme gali būti profesinės sąjungos, jeigu jos atstovauja savo nariams darbo teisinių santykių byloje.

tiesioginis aspektas. Pozityvusis šio principo aspektas reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę laisvai stoti, jungtis į asociacijas, jas kurti ir joms priklausyti. Negatyvusis asociacijų laisvės principo aspektas reiškia, kad joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai. Minėtas teisinis reguliavimas suponuoja problemą, kad profesinės sąjungos gali veikti aktyviai užtikrindamos savo narių teises visais atvejais, t. y. tiek egzistuojant individualiam, tiek kolektyviniam teisių pažeidimui. Tuo tarpu darbo tarybos įgaliojimai šioje srityje yra apriboti, todėl pavienis darbuotojas, nepriklausantis jokiai profesinei sąjungai, gali jaustis neužtikrintai, kadangi ginčo kilimo atveju neturėtų galimybės kreiptis į darbuotojų atstovus, kad būtų apginta jo pažeista teisė. Atitinkamai, darbuotojas gali jausti spaudimą priklausyti profesinei sąjungai vien dėl to, kad jaustų užtikrintumo bei saugumo jausmą, žinodamas, kad ateityje kilus ginčui, jo teises galėtų ginti profesinė sąjunga. *Antra*, kyla klausimas ar įtvirtintu teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas neprieštarauja savo paties logikai. Kaip yra įtvirtinta 2016 m. Darbo kodekso 165 str. 5 d., darbuotojų atstovų veikla turi būti organizuota ir vykdoma jiems bendradarbiaujant, kad darbuotojų interesai ir teisės būtų ginami kuo veiksmingiau. Darbo autorės nuomone, darbo tarybai nesuteikiant jokių įgaliojimų ginti pavienio darbuotojo teises, o profesinėms sąjungoms suteikiant galimybę ginti tik savo narių pavienes teises, nėra užtikrinama glaudi šių darbuotojų atstovų kooperacija ir siekis efektyviai apginti visų įmonės darbuotojų interesus. Taigi galiojantis teisinis reguliavimas, vertinant jį šių dviejų aspektų kontekste, yra kritikuotinas. *Kita vertus*, darbo taryba neturi juridinio asmens statuso, todėl galima kelti klausimą dėl jos procesinės padėties bei atsakomybės pasidalijimo, ginčą nagrinėjant teisme. Civilinio proceso kodekso 41 str. 1 d. yra aiškiai įtvirtinama, kad ieškovu arba atsakovu gali būti fiziniai arba juridiniai asmenys. Tačiau nei 2016 m. Darbo kodekse, nei Civilinio proceso kodekse nėra aiškiai sureglamentuotas darbo tarybų teisinis statusas. Darbo tarybai nesuteikiant juridinio asmens statuso, kyla klausimas, ar nagrinėjant ginčą teisme ji apskritai galėtų įgyti ieškovo arba atsakovo statusą. Be to, darbo tarybai pralaimėjus darbo ginčą teisme, susiklostytų neaiški situacija, kaip turėtų būti kitai šaliai atlyginamos patirtos bylinėjimosi išlaidos, kadangi įstatymais nėra aiškiai sureglamentuota darbo tarybos atsakomybė. Tai lemia prielaidą, kad susiklosčius minėtai situacijai, teismams tektų imtis iniciatyvos, siekiant užpildyti minėtas teisinio reguliavimo spragas. Apibendrinus, 2016 m. Darbo kodeksu iš esmės pakeitęs galiojusią darbuotojų atstovavimo sistemą, įstatymų leidėjas siekė paskatinti aktyvesnę darbuotojų ir darbdavių teisių bei interesų gynybą socialinės partnerystės lygmeniu bei užtikrinti lengvesnę ir efektyvesnę šalių priešingų interesų suderinimą ne individualiai, bet per kolektyvinius atstovus. Vis dėlto, neišsamus teisinis reguliavimas kelia abejonių dėl jo pagrįstumo bei efektyvaus teisių gynimo visiško

užtikrinimo, todėl minėtas reguliavimas turėtų būti peržiūrėtas ir išanalizuotas, kad būtų išvengta praktikoje dėl to kylančių problemų.

Antra, kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės objektu laikytinas toks nesutarimas, kuris kyla dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo (netinkamo jų vykdymo). Primintina, kad anksčiau galiojusiam 2002 m. Darbo kodekse buvo bendrai skiriami kolektyviniai darbo ginčai, jų neklasifikuojant pagal objektą į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl intereso. Todėl kolektyviniams darbo ginčams patekus į teismus, didesnių problemų dėl ginčo objekto identifikavimo nekildavo. Tuo tarpu, priėmus 2016 m. Darbo kodeksą, teismuose pasitaiko probleminių situacijų, kuomet teismai privalo nustatyti, ar susiklostęs ginčas kilo dėl jau egzistuojančios teisės nevykdymo (netinkamo vykdymo) ar visgi dėl naujų tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo bei darbo teisės normų nustatymo. Pavyzdžiui, 2023 m. sausio 24 d. *Vilniaus apygardos teismo nutartyje civilinėje byloje Nr. e2A-207-852/2023* buvo sprendžiamas klausimas dėl darbdavio priimto įsakymo, kuriuo buvo patvirtintas darbo apmokėjimo tvarkos aprašas, derinimo ir turinio teisėtumo. Susiklosčiusioje situacijoje tarp šalių buvo pasirašyta šakos kolektyvinė sutartis, pagal kurią darbo apmokėjimo nuostatai turėjo būti suderinti su įstaigoje veikiančia profesine sąjunga. Problema kilo dėl to, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojų atstovai skirtingai aiškino frazę „turi būti suderinti“, taigi teismas aiškinosi, ar kilęs ginčas turėtų būti kvalifikuojamas kaip kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės ar dėl intereso. Visų pirma, teismas pažymėjo, kad kolektyviniame darbo ginče dėl teisės skundžiamo darbdavio sprendimo teisėtumas ir pagrįstumas yra tikrinamas teisės aspektu, t. y. teismas vertina, ar darbdavys priimdamas tokį sprendimą nepažeidė darbo teisės normų ir kolektyvinių susitarimų. Atitinkamai tokiam ginčui nesprendžiami klausimai dėl socialinių partnerių skirtingų interesų, kurie nėra sureguliuoti darbo teisės normomis ar susitarimais. Teismas kartu pažymėjo, kad susiklosčiusioje situacijoje „ginčo dėl teisės“ pobūdis yra sąlyginis, kadangi ginčijamu darbdavio sprendimu buvo patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, kurią vertinant kaip visumą yra aišku, kad darbdavio sprendimu yra nuspręsta dėl daug nuostatų, reguliuojančių „interesą“, suprantamą kaip darbdavio ir darbuotojų pageidavimą dėl darbo užmokesčio dydžio. Vis dėlto, teismas padarė išvadą, kad byloje nesprendžiama dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo. Todėl kilęs nesutarimas dėl darbdavio sprendimo priėmimo procedūrų bei nesutarimo dėl darbdavio sprendimu patvirtintų nuostatų atitikimo darbo normoms ir kolektyvinei sutarčiai vertinamas kaip darbo ginčas dėl teisės (Vilniaus apygardos teismo 2023 m. sausio 24 d. nutartis). Taigi visais atvejais, identifikuojant kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės objektą, reikėtų atsižvelgti į

tai, ar sprendžiamas klausimas dėl skirtingų interesų suderinimo, kurie dar nėra sureguliuoti teisės normomis, ar dėl jau egzistuojančių normų pažeidimo.

Šiame kontekste pažymėtina, kad iki įsigaliojant 2016 m. Darbo kodeksui pagal galiojusią tvarką kolektyviniams darbo ginčams išspręsti išimtinai buvo taikoma trečiųjų – taikinimo sistema. Taigi, remiantis įstatymų leidėjo sumanymu, kolektyviniai darbo ginčai neturėjo būti sprendžiami teisme, tačiau praktikoje nebuvo įmanoma išvengti ginčų, kurių objektas buvo nesutarimas dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo. Tai lėmė problemą, kad ginčo šalys dvejodavo, ar tokie ginčai turi būti sprendžiami laikantis individualių darbo ginčų nagrinėjimo taisyklių, ar kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo taisyklių. Vis dėlto, teismai laikėsi griežtos pozicijos, jog visi iš kolektyvinių darbo santykių kilę ginčai sprendžiami laikantis specialios kolektyvinių ginčų nagrinėjimo tvarkos, t. y. kolektyvinius darbo ginčus perduodant nagrinėti taikinimo komisijai, darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba pasitelkiant tarpininką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 22 d. nutartis). Darbo autorės nuomone, tokia praktika kritikuotina, kadangi, kaip jau buvo užsiminta anksčiau, darbo ginčai dėl teisės savo prigimtimi reikalauja skirtingų sprendimo metodų ir būdų. Nors negalima paneigti, kad socialinės taikos užtikrinimas darbo teisiniuose santykiuose yra ypač reikšmingas, visgi galima kelti klausimą, ar taikus ginčo sprendimas yra pakankamai atgrasanti priemonė, siekiant vengti panašių ginčų kilimo ateityje. Manytina, kad pati darbo ginčų dėl teisės prigimtis (o būtent – siekis nustatyti materialiąją tiesą byloje) reikalauja pasitelkti tokias ginčo sprendimo procedūras, kurios lemtų kuo efektyvesnį ginčo išsprendimą. Atsižvelgiant į tai, teigiamai vertintinas įstatymų leidėjo sumanymas 2016 m. Darbo kodekse aiškiai atskirti kolektyvinius darbo ginčus pagal jų objektą, kadangi pagal dabar galiojančią reguliavimą, kolektyviniams darbo ginčams dėl teisės yra taikomos skirtingos ginčų nagrinėjimo procedūros, leidžiančios užtikrinti efektyvų nesutarimų sprendimą bei padedančios išvengti panašių ginčų kilimo ateityje.

Trečia, pagal galiojusį 2002 m. Darbo kodekso reguliavimą, kolektyvinio darbo ginčo pradžia buvo laikytinas darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos ar darbo tarybos apsisprendimas perduoti iškeltus ir darbdavio ar darbdavių organizacijos nepatenkintus reikalavimus nagrinėti taikinimo komisijai (Bužinskas et al., 2003, p. 207). Remiantis dabar galiojančio 2016 m. Darbo kodekso nuostatomis, kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo pradžia taip pat laikytinas perdavimas jį nagrinėti kompetentingai institucijai (darbo ginčų komisijai arba teismui). Taigi nors pagal anksčiau galiojusią koncepciją, atskirai nebuvo skiriama kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės rūšis, tačiau įstatymų leidėjas toli nuo galiojusios koncepcijos šio aspekto pagrindu nenukrypo. Kitaip tariant, dažnu

atveju pirminis darbo ginčą nagrinėjantis organas bus darbo ginčų komisija, kadangi tiek galiojant 2002 m. Darbo kodekso normoms, tiek remiantis dabartiniu reguliavimu, ginčo nagrinėjimas komisijoje buvo ir yra laikytinas privaloma išankstine ginčo nagrinėjimo procedūros stadija. Kartu pažymėtina, kad analizuojant galiojusio 2002 m. Darbo kodekso 68 str., formuojasi išvada, kad kolektyvinių darbo santykių šalių nesutarimas ginču tapdavo nuo to momento, kai būdavo nepatenkinami nesutarimo šalių iškelti ir 2002 m. Darbo kodekso nustatyta tvarka įteikti reikalavimai. Kitaip tariant, remiantis šia formuluote, kildavo neaiškumų, sprendžiant, ar tiksliai apibrėžtų ir motyvuotai raštu išdėstytų reikalavimų įteikimas darbdaviui jau turėjo būti laikytinas kolektyvinio ginčo pradžios momentu. Tačiau šiuo atveju akcentuotina, kad jeigu reikalavimus gavęs subjektas juos patenkindavo, nesutarimas taip ir užsibaigdavo šia stadija, konfliktui neperaugus į ginčą. Kitaip tariant, pagal galiojusią koncepciją, nesutarimo stadija, kurioje tik būdavo iškeliami konkretūs reikalavimai bei keliamos diskusijos vienu ar kitu klausimu, nebuvo laikoma ginčo pradžia. Šiuo atžvilgiu dabartinė kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės koncepcija taip pat nėra pasikeitusi, kadangi derybų stadija, kurioje šalys bando ieškoti kompromisinių sprendimų, nebus laikoma kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės pradžia.

Apibendrinus, kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės išskyrimas 2016 m. Darbo kodekse neabejotinai lėmė ir pačios darbo ginčo koncepcijos Lietuvoje transformaciją. Pagal anksčiau galiojusį reguliavimą, tiek kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės, tiek kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso buvo aiškinami kaip visuma. Todėl, darbo autorės nuomone, atskiros kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės koncepcijos išskyrimas 2016 m. Darbo kodekse buvo svarbus žingsnis, siekiant efektyvesnės ginčo šalių gynybos užtikrinimo.

3. PROCEDŪRINIAI DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS NAGRINĖJIMO YPATUMAI

Darbo ginčų teisinė prigimtis reikalauja išskirtinių žinių nagrinėjant tokias bylas, todėl daugelyje užsienio valstybių darbo ginčams nagrinėti yra steigiami specializuoti darbo teismai. Panagrinėjus Europos Sąjungos valstybių narių teismų sistemas¹², matyti, kad Vokietijoje, Vengrijoje, Švedijoje, Suomijoje, Slovėnijoje, Austrijoje, Kipre, Maltoje įstatymų leidėjai yra įtvirtinę specializuotų darbo teismų sistemą. Sistemiškai aiškinant Konstitucijos 111 str. bei Lietuvos Respublikos teismų įstatymo (toliau – **Teismų įstatymas**) 12 str. 5 d., Lietuvoje taip pat gali būti steigiami administracinių, darbo, šeimos, nepilnamečių, bankroto ir kitų kategorijų byloms nagrinėti skirti specializuoti teismai. Nagrinėjant darbo bylas specializuotuose teismuose užtikrinama teisėjų specializacija, o tai lemia didesnę ginčo šalių sutaikymo procentą, kompromisinių sprendimų priėmimą, socialinio stabilumo užtikrinimą bei kokybiškesnį ginčo išsprendimą, kadangi specialių įgūdžių ir žinių turintys teisėjai geba visapusiškai (t. y. tiek iš teisinės, tiek iš socialinės perspektyvos) išanalizuoti ginčo esmę. Vis dėlto, Lietuvos įstatymų leidėjas nesinaudoja Konstitucijoje įtvirtintu teisiniu pagrindu įsteigti specializuotus darbo teismus, darbo ginčus pavesdamas nagrinėti darbo ginčų komisijoms. Atsižvelgiant į tai, išskirtiniu Lietuvos darbo ginčų koncepcijos ypatumu laikytinas privalomas ginčų nagrinėjimas ikiteismine tvarka darbo ginčų komisijoje bei bendrosios kompetencijos teismuose. Analizuojant šį ypatumą, kyla klausimas, kokios priežastys nulėmė Lietuvos darbo ginčų koncepcijai būdingą ikiteisminės tvarkos laikymąsi bei kodėl Lietuvoje nėra pasinaudojama galimybe įsteigti specializuotus darbo teismus. Darbo autorės nuomone, galima išskirti dvi pagrindines priežastis, dėl kurių Lietuvoje pasirinkta tokia darbo ginčų nagrinėjimo procedūra, ginčus pirmiausia pavedant nagrinėti darbo ginčų komisijoms.

Pirma, darbo ginčų komisijos, kaip ikiteisminės privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos „fenomenas“ yra žinomas tik posovietinės erdvės šalims (Bužinskas, 2013, p. 1157). Kitaip tariant, istorinės aplinkybės (t. y. Lietuvos priklausymas Sovietų Socialistinių Respublikų Sąjungos sudėčiai) yra viena iš pagrindinių priežasčių, nulėmusių Lietuvoje egzistuojančios ikiteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos taikymą. Pagal okupuotose valstybėse galiojusį reguliavimą, pirmine darbo ginčų nagrinėjimo institucija buvo vertinimo – konfliktų komisija, veikusi tose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose buvo įsteigti

¹² Pažymėtina, kad informacija apie valstybėse narėse įsteigtus specializuotus darbo teismus, gauta remiantis oficialioje Europos Sąjungos interneto svetainėje pateikiamais duomenimis. Interaktyvi prieiga per internetą: https://e-justice.europa.eu/19/LT/national_specialised_courts [žiūrėta 2023 m. kovo 10 d.].

profesinių sąjungų komitetai, todėl ji buvo laikytina šiuolaikinių darbo ginčų komisijų prototipu. Kitose Vakarų Europos valstybėse, kuriose randa vyko veikiama daugiau vidinių, negu išorinių aplinkybių, tokių darbo ginčų nagrinėjimo organų sistema nesusiformavo (Bužinskas, 2003, p. 291). Kaip jau buvo analizuota anksčiau, net ir atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, Lietuvoje buvo pasirinkta per daug nenukrypti nuo jau egzistavusio darbo ginčų nagrinėjimo modelio, kadangi tiek priimant Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, tiek 2002 m. Darbo kodeksą, kompetencija nagrinėti darbo ginčus buvo palikta darbo ginčų komisijoms. Galima teoriškai diskutuoti, kodėl Lietuvos įstatymų leidėjas nusprendė atsisakyti drastiškai reformuoti egzistavusią darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, tačiau akivaizdu tai, kad istorinių aplinkybių, papročių ir tradicijų paveikta teisinė sistema yra vienas iš pagrindinių aspektų, dėl kurio Lietuvoje neegzistuoja specializuoti darbo teismai.

Antra, Lietuvoje darbo ginčų skaičius yra ženkliai mažesnis nei kitose teisinių santykių srityse susiklostančių ginčų, todėl manytina, kad specializuoti darbo teismai Lietuvoje neturėtų pakankamo darbo krūvio. Remiantis Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2021 metus¹³, darbo ginčų komisijose buvo išnagrinėta 5416 prašymų (Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2021 metus), teismuose – 664 bylos dėl darbo teisinių santykių (Lietuvos teismų veiklos rezultatai už 2021 metus), t. y. iš viso buvo išspręsta 6080 darbo ginčų. Tuo tarpu, 2021 metais buvo išnagrinėtos 146109 civilinės bylos, 15627 baudžiamosios bylos, specializuotuose administraciniuose teismuose buvo išnagrinėtos 15874 administracinės bylos (Lietuvos teismų veiklos rezultatai už 2021 metus). Analizuojant statistinius duomenis, matyti, kad Lietuvoje susiklostančių darbo ginčų skaičius yra itin nedidelis. Šiame kontekste pažymėtina, kad 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimas nutarimu Nr. IX-1185 patvirtino nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje planą, kurio 3 skyrius buvo skirtas teisės į darbą bei teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimui, numatant spartesnio ir kvalifikuotesnio darbo ginčų nagrinėjimo procedūras, įskaitant ir specializuotus darbo teismus. To pasėkoje 2003 m. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos sudaryta darbo grupė atliko tyrimą „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“ (toliau – **Tyrimas**). Tyrime buvo prieita išvados, kad atsižvelgiant į nedidelį darbo bylų skaičių, Lietuvoje būtų netikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti (Misiūnas, 2003, p. 87). Mažo darbo bylų skaičiaus problematika leidžia formuoti prielaidą, kad specializuotų darbo teismų įsteigimas sukurtų papildomų išlaidų

¹³ Pažymėtina, kad tiriamos temos nagrinėjimo metu Teisėjų tarybos posėdyje dar nebuvo pristatyta 2022 m. teismų veiklos ataskaita, todėl darbe remiamasi 2021 m. statistika.

valstybei, tuo pačiu sukeldamas pagrįstą riziką, kad tokių teismų teisėjai neturės pakankamai darbo krūvio. Kartu pažymėtina, kad tiek remiantis atlikto Tyrimo duomenimis, tiek daugumos darbo teisės ekspertų nuomone¹⁴, Lietuvoje specializuoti darbo teismai taip pat negali būti įsteigti dėl finansinių ir ekonominių kliūčių. Tačiau šiuo atveju galima kelti pagrįstą abejonių, ar darbo ginčų komisijos veiklos finansavimas nesukuria tokių pačių arba labai panašių išlaidų, kokios būtų sukurtos, jeigu Lietuvoje būtų įsteigti specializuoti darbo teismai. Be to, abejonių kyla ir dėl to, ar pigesnis ginčo išsprendimas visais atvejais reiškia tikrąjį teisingumo vykdymą. Darbo autorės nuomone, visų pirma, turi būti ieškoma priemonių, kuriomis būtų užtikrinama efektyvi ir kokybiška pažeistų teisių gynība, leidžianti užtikrinti tikrąjį teisingumo vykdymą valstybėje. Taigi, mažas darbo bylų skaičius bei finansinė valstybės padėtis yra viena iš esminių priežasčių, kuriomis yra grindžiamas atsisakymas Lietuvoje įsteigti specializuotus darbo teismus.

Apibendrinus, nors remiantis Europos Sąjungos teisės standartais, nėra reikalaujama įsteigti specializuotų darbo teismų, tačiau užsienio valstybėse tokių teismų steigimo praktika yra itin paplitusi, kadangi tai padeda užtikrinti efektyvesnę, operatyvesnę ir kokybiškesnę darbo ginčų išsprendimą. Vis dėlto, dėl teisėkūros tradicijų, mažo išnagrinėjamų darbo bylų skaičiaus bei finansinių priežasčių Lietuvoje tokie teismai nėra steigiami. Skirtingai nei kitose užsienio valstybėse, Lietuvoje yra skiriama savarankiška išankstinė ikiteisminė ginčų nagrinėjimo stadija. Tuo tarpu daugumoje šalių ši stadija nėra skiriama, o tose šalyse, kur ji egzistuoja, ji yra daugiausiai naudojama šalims sutaisyti, neprisirišant prie procedūrinių formalumų (Bužinskas, 2003, p. 295 – 296). Dar 2003 m. atlikto Tyrimo dėl specializuotų darbo teismų įsteigimo išvadose buvo pažymėta, kad siekiant sukurti efektyvesnę darbo teisių gynimą, reikia sukurti tokią ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri pasižymi socialinės partnerystės ir socialinės taikos principų įgyvendinimu, darbo ginčų komisijos nešališkumu. Be to, teisminės gynybos tikslas turi būti orientuotas į teismų veiklos ypatumų išplėtimą, teismo procese numatant pirminę bylos nagrinėjimo stadiją (sutaikymą), sutrumpintus procesinius terminus, neformalią procedūrą, kurioje turėtų dalyvauti ir neprofesionalūs teisėjai (Misiūnas, 2003, p. 88). Atsižvelgiant į tai, dabartinei Lietuvos darbo ginčų koncepcijai būdingas dualistinis pobūdis lemia skirtingų procedūrinių ginčo nagrinėjimo taisyklių įtvirtinimą tiek ikiteisminėje stadijoje, tiek ginčą nagrinėjant teisme, todėl tolimesnėje darbo dalyje bus

¹⁴ Pavyzdžiui, prof. habil. dr. V. Nekrošius laikosi pozicijos, kad specializuotų darbo teismų įsteigimas, turint galvoje galimas išlaidas, nėra realus (Nekrošius, 1999, p. 38). J. Judickienė taip pat pažymi, kad mažai tikėtina, jog Lietuvoje dėl finansinių ir ekonominių kliūčių būtų realu įsteigti specializuotus darbo teismus, kokie egzistuoja daugumoje Europos Sąjungos valstybių (Judickienė, 2003b, p. 306).

analizuojami esminiai ikiteisminės ir teisminės darbo ginčų stadijų ypatumai, pagal kuriuos yra formuojama bendra darbo ginčų koncepcija Lietuvos darbo teisėje. Pažymėtina, kad siekiant išvengti aprašomuoju metodu paremtos nagrinėjamos temos analizės, toliau darbe bus analizuojami ne visi, tačiau tik esminiai, darbo autorės nuomone, didžiausią įtaką darbo ginčų koncepcijai darantys, bei daugiausiai diskusinių klausimų keliantys ypatumai.

3.1. Ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka ir jos problematika

Nustatytos privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo tvarkos darbo ginčų komisijoje tikslas – siekti abi puses tenkinančio ir darbo santykį išsaugančio kompromiso, kurį leidžia užtikrinti darbo ginčų komisijos sudėtis, paremta trišaliu socialinių partnerių atstovavimu, ir kompromiso paiešką skatinanti sprendimo dėl darbo ginčo priėmimo procedūra (Davulis, 2018, p. 606). Kadangi darbo ginčų komisija veikia trišaliu socialinės partnerystės pagrindu (t. y. dalyvaujant Vyriausybei, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų organizacijų atstovams), tokiu būdu yra užtikrinama veiksminga ir adekvati visų darbo santykio šalių teisių ir interesų gynyba, taip pat objektyvaus sprendimo priėmimas. Be to, darbo ginčų komisija privalo siekti šalių sutaukinimo ir darbo santykio išsaugojimo per kuo trumpesnę laiką, o tai gali nulemti darbo ginčų nagrinėjimo efektyvumą. Iš to, kas paminėta, darytina išvada, kad pagrindinis tikslas, kurio siekė įstatymų leidėjas, nustatydamas dabar galiojančią išankstinę ginčo nagrinėjimo tvarką, buvo efektyvesnės, greitesnės ir taikesnės ginčo sprendimo procedūros įtvirtinimas. Atsižvelgiant į tai, šioje darbo dalyje bus analizuojami esminiai ikiteisminės ginčo nagrinėjimo stadijos ypatumai, siekiant išsiaiškinti, ar įstatymų leidėjo tikslas užtikrinti efektyvesnę ginčo nagrinėjimą pasiteisino.

Visų pirma, galiojant 2002 m. Darbo kodeksui, kreipimuisi į darbo ginčų komisiją dėl pažeistų teisių gynimo buvo nustatytas bendras 3 mėnesių terminas nuo tada, kai asmuo sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Vis dėlto, siekdamas greitesnio ir efektyvesnio pažeistų teisių apgynimo, įstatymų leidėjas 2016 m. Darbo kodekse įtvirtino bendrąjį 3 mėnesių terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl pažeistų teisių apgynimo, tačiau taip pat numatė išimtį, pagal kurią neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais šalis dėl pažeistų teisių gynimo turi kreiptis per 1 mėnesį (2016 m. Darbo kodekso 220 str. 1 d.). Nors įtvirtindamas tokius terminus įstatymų leidėjas siekė greitesnio pažeistų teisių ir interesų atkūrimo, tačiau praktikoje taikant šį ypatumą kyla sisteminė kodekso normų taikymo problema, siekiant išsiaiškinti, ar minėtus terminus reikia suvokti kaip procedūrinius terminus, kurių praleidimas ir neatnaujinimas

neužkerta kelio ginti pažeistų interesų teisme, remiantis bendruoju 3 metų ieškinio senaties terminu¹⁵. Šiame kontekste būtina vadovautis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotu precedentu, pagal kurį minėtas terminas laikytinas procedūriniu, t. y. šio termino pasibaigimas ir neatnaujinimas nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės (pavyzdžiui, gauti žalos atlyginimą) pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų teisių gynybą, o lemia teisės atlikti procedūrinį veiksma išnykimą (asmens procedūrinė subjektinė teisė pasibaigia). Terminui pasibaigus ir jo neatnaujinus individualus darbo ginčas dėl teisės negali būti nagrinėjamas iš esmės darbo ginčų komisijoje, tačiau darbo ginčo šalis pagal 2016 m. Darbo kodekso 220 str. 2 d., 231 str. 1 d. turi teisę per 1 mėnesio nuo darbo ginčų komisijos 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 darbo ginčų komisiją, nagrinėjimą į teismą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis). Tai reiškia, kad 3 arba 1 mėnesio termino praleidimas neužkerta asmens teisės kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo, todėl asmuo turi teisę per 3 metus inicijuoti ieškinio iškėlimą teisme. Tačiau šiame kontekste būtina akcentuoti, kad net ir tuo atveju, jei darbo ginčą inicijuojanti šalis yra akivaizdžiai praleidusi 2016 m. Darbo kodekso 220 str. 1 d. įtvirtintą terminą, ji negali tiesiogiai kreiptis į teismą su ieškiniu dėl darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo, o turi, visų pirma, kreiptis į darbo ginčų komisiją ir, nurodžiusi šio termino praleidimo priežastis, prašyti jį atnaujinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. balandžio 28 d. nutartis). Darbo autorės nuomone, egzistuojanti tvarka leidžia dvejoti, ar tokiu būdu nėra prieštaraujama įstatymų leidėjo siekiui užtikrinti greitesnį ir efektyvesnį ginčo išsprendimą. Kitaip tariant, visais atvejais asmuo, praleidęs terminą, privalo visų pirma kreiptis į darbo ginčų komisiją, ir tik komisijai šio termino neatnaujinus, jam yra suteikta teisė kreiptis į teismą. Visa tai suponuoja problemą, kad asmens pažeistų teisių gynybą yra vilkinama, kadangi asmuo yra priverstas vadovautis formalizuota ginčo nagrinėjimo tvarkos procedūra. Be to, pačios darbo ginčų komisijos kompetencija yra griežtai apribota ne tik dalyko požiūriu¹⁶, bet ir laiko atžvilgiu, t. y. komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo prašymo gavimo dienos (Darbo kodekso 228 str. 1 d.). Todėl darbo autorei kyla dvejonių, ar griežtų terminų įtvirtinimas įstatymu padeda visiškai užtikrinti efektyvesnį, greitesnį ir lankstesnį darbo santykio šalių ginčo išsprendimą. Kaip

¹⁵ Pažymėtina, kad 2016 m. Darbo kodekso 15 str. 2 d. yra nustatytas 3 metų bendrasis ieškinio senaties terminas kreiptis dėl pažeistų teisių gynimo.

¹⁶ T. y. komisijai pavesta nagrinėti darbdavio ir darbuotojo nesutarimus dėl darbo teisės normų ar susitarimų nevykdymo, netinkamo jų vykdymo, tačiau remiantis 2016 m. Darbo kodekso 220 str. 3 d., jos veikla yra apribota nurodant, kad darbo ginčai, susiję su streiku ar lokautu turi būti nagrinėjami tiesiogiai teisme.

pažymima teismų formuojamoje praktikoje, kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimas turi būti derinamas su pagrindiniu civilinio proceso tikslu – teisingu ginčo išsprendimu (Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. gruodžio 1 d. nutartis). Galima kelti diskusinį klausimą, ar galiojanti tvarka ir formalizuotos procedūros įtvirtinimas neprieštarauja pagrindiniam siekiui įgyvendinti socialinės partnerystės principą, siekiant šalių sutaukinimo, bei ar griežtas terminų laikymasis nenulemia kokybiško komisijos sprendimų priėmimo spragų, vykdant teisingumą.

Antra, 2016 m. Darbo kodekso 217 str. 3 d. įtvirtintas dar vienas svarbus darbo ginčams būdingas ypatumas: darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. Numatytas teisinis reguliavimas yra palankus darbuotojui, kadangi tokiu būdu yra siekiama pigiau išspręsti kilusį nesutarimą, tačiau praktikoje dėl to kyla neaiškumų, kadangi minėtoje normoje nėra aiškiai įtvirtinama, ar identiška taisyklė yra taikoma ginčą nagrinėjant teisme. Šiuo atveju problema taip pat yra išspręsta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje, t. y. teismas *2018 m. spalio 24 d. nutartyje Nr. 3K-3-378-701/2018* suformulavo teisės aiškinimo taisyklę, kuria remiantis 2016 m. Darbo kodekso 217 str. 3 d. aiškintina kaip reiškianti, jog tiek darbo ginčų komisija, tiek ir teismas, veikdami pagal nustatytą kompetenciją, neturi teisės ginčą laimėjusiai šaliai priteisti darbo ginčų komisijoje patirtų išlaidų atlyginimo iš antrosios ginčo šalies, nepaisant to, kam – darbo ginčų komisijai ar teismui – prašymas dėl jų atlyginimo priteisimo yra pareiškiamas, nes tokia teise šie darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai įstatymų leidėjo valia nedisponuoja (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 24 d. nutartis). Tai reiškia, kad aptariama teisės norma vienodai taikytina tiek tuo atveju, kai darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas užbaigiamas darbo ginčų komisijoje, tiek ir tuo atveju, kai tokio pobūdžio darbo ginčas perkeliamas nagrinėti į teismą.

Nors toks teisinis reguliavimas vertintinas teigiamai, kadangi juo siekiama užtikrinti darbo teisės veikimą ir galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises, o nemokamas procesas skirtas šalims kreiptis dėl nagrinėjimo nerizikuojant atmesto prašymo atveju padengti kitos šalies patirtas išlaidas (Davulis, 2017, p. 24). Tačiau, darbo autorės nuomone, galima kelti klausimą, ar tokia įtvirtinta nuostata yra suderinama su tarptautiniais įsipareigojimais ir ar bylinėjimosi išlaidų neatlyginimas neapsunkina asmens teisės kreiptis į teismą. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė darbo teisinio santykio šalis, darbuotojas, suvokdamas, kad kreipdamasis į darbo ginčų komisiją, visas išlaidas privalės padengti pats (įskaitant ir advokato išlaidas, kurios sudaro didžiausią dalį bylinėjimosi išlaidų), gali nuspręsti apskritai nesikreipti į teismines institucijas ir neįgyvendinti teisės į teisminės gynybos

prieinamumą, dėl to, kad nėra pajėgus ekonomiškai apginti savo pažeistos teisės. Tokiu būdu būtų pažeidžiama Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau – **Konvencija**) 6 str. bei Konstitucijos 30 str. įtvirtinta pamatinė teisė į teisminę gynybą. Šios probleminės situacijos aktualumą galima pagrįsti Lietuvos Respublikos Seime 2021 m. spalio 12 d. pateiktą 2016 m. Darbo kodekso 217 str. įstatymo pakeitimo projektą, kuriuo buvo siekiama 217 str. 3 d. pakeisti ir išdėstyti taip: „*Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai. Darbuotojo patirtos bylinėjimosi išlaidos, susijusios su ginčo neteisminio sprendimo procedūra (įskaitant būtinas ekspertizės ar laboratorinių tyrimų išlaidas, išlaidas advokato ar advokato padėjėjo pagalbai apmokėti ir vertimo išlaidas), priteisiamos darbuotojo naudai iš darbdavio proporcingai patenkintų darbuotojo reikalavimų daliai*“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217..., 2021). Įstatymų leidėjas, inicijuodamas šį pakeitimą, pabrėžė, jog dabartinis teisinis reguliavimas nėra suderinamas su Lietuvoje egzistuojančia proceso teisės sistema, pagal kurią šalims turi būti atlyginamos jų patirtos bylinėjimosi išlaidos. Įstatymų leidėjo požiūriu, veiksminga prieiga prie darbo ginčų nagrinėjimo institucijų yra neįmanoma, jeigu darbuotojas finansiškai negali leisti skirti pakankamų išlaidų tinkamam darbo ginčo procesui užtikrinti, įskaitant ir kvalifikuoto advokato pasitelkimą, arba jeigu negalėtų atgauti jau patirtų išlaidų, kai darbuotojo reikalavimai pripažįstami pagrįstais (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2021). *Viena vertus*, nors įstatymų leidėjo pozicija pakeisti teisinį reguliavimą gali būti vertintina teigiamai iš tos perspektyvos, jog pakeistas reguliavimas atspindėtų teisinio reguliavimo vientisumą, t. y. Civilinio proceso kodekso normų ir 2016 m. Darbo kodekso normų suderinamumą. *Kita vertus*, siūlomas pakeitimas tuo pačiu vertintinas neigiamai dėl to, kad įstatymo projekte prioritetas teikiamas tik darbuotojo teisių gynybai. Darbo autorės nuomone, galima kelti pagrįstų dvejonių, ar tokiu būdu nebūtų sukuriama per daug ekonominių pasekmių darbdaviams, tokiu būdu išskirtinai pažeidžiant darbdavių interesus fundamentalaus asmenų lygybės bei socialinės partnerystės principų kontekste. Pažymėtina, kad šiam įstatymo pakeitimo projektui buvo nepritarta Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje¹⁷, akcentuojant, kad pateiktas pasiūlymas yra pakankamai kategoriškas, yra skirtas ginti tik darbuotojų interesus, todėl pažeidžia lygiateisiškumo principą (2021 m. gruodžio 14 d. Darbo santykių komisijos...). Taigi nors įstatymų leidėjo iniciatyva pakeisti galiojantį reguliavimą patvirtina egzistuojančios problemos aktualumą, tačiau norint efektyviai išspręsti minėtą problemą, būtina priimti tokį

¹⁷ Tokia išvada darytina remiantis 2021 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokole Nr. TTP-16 pateikta informacija.

įstatymo pakeitimą, kuriuo nebūtų nepagrįstai diskriminuojama viena iš darbo teisinio santykio šalių.

Trečia, 2016 m. Darbo kodekso 231 str. 4 d. įtvirtinama, kad darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas minėtą nuostatą, pažymi, kad 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 Civilinio proceso kodekse 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. vasario 27 d. nutartis). *Viena vertus*, tai reiškia, kad šaliai apskundus darbo ginčų komisijos sprendimą, teismas iš naujo įvertina ieškinyje pateiktas faktines ir teisines aplinkybes. *Kita vertus*, tai taip pat reiškia, kad teismas nevertina darbo ginčų komisijos padarytų faktinių aplinkybių vertinimo klaidų, teisinio materialiojo pobūdžio padarytų klaidų, netinkamo teisės normų aiškinimo bei taikymo ar procesinio pobūdžio padarytų klaidų. Visa tai lemia problemą, jog nėra aišku, ar darbo ginčų komisijos priimami sprendimai yra teisėti ir pagrįsti, nėra aišku, ar darbo ginčų komisija, spręsdama kilusį nesutarimą, vadovaujasi visais civiliniam procesui bei darbo teisiniams santykiams būdingais principais, taip pat nėra aišku, ar tokiu būdu nėra formuojama ydinga praktika. Pavyzdžiui, 2020 m. birželio 17 d. *Vilniaus Darbo ginčų komisijos sprendimas* gali būti pateikiamas kaip vienas iš ydingos praktikos formavimo atvejų. Šiuo sprendimu darbo ginčų komisija nurodė, kad ieškovas nepateikė reikalavimo dėl dienpinigių išieškojimo, nekonkretizavo, už kuriuos mėnesius jam galimai nesumokėti dienpinigiai, nepateikė duomenų, kokia dienpinigių dydžio norma sulygta jo darbo sutartyje, kokia nurodyta įsakymuose, kiek dienų buvo komandiruotėse konkrečiose valstybėse. Tačiau spręsdama dėl nepareikšto reikalavimo komisija pasisakė, kad klausimą palieka nenagrinėtu (nors 2016 m. Darbo kodekse tokia galimybė nėra numatyta) ir tuo pačiu ieškovui nurodė, kad dėl šio klausimo jis turi galimybę pareikšti ieškinį teisme. Akivaizdu, kad minėtu darbo ginčų komisijos sprendimu formuojama ydinga praktika, kadangi susiklosčiusioje situacijoje ieškovas dėl reikalavimo, kuris buvo nepareikštas, pakartotinai galėtų kreiptis į darbo ginčų komisiją, bet ne į teismą (Darbo ginčų komisijų sprendimų apžvalga už 2020 m. I-ąjį pusmetį). *Viena vertus*, dabartinis teisinis reguliavimas, kuriuo teismui nesuteikiama teisė peržiūrėti darbo ginčų komisijos sprendimo, verčia dvejoti, ar tokiu būdu yra įgyvendinamas įstatymų leidėjo tikslas siekti glaudaus darbo ginčus nagrinėjančių institucijų bendradarbiavimo. *Kita*

vertus, kyla klausimas, ar tokiu būdu tikrai yra įgyvendinamas įstatymų leidėjo tikslas įtvirtinti kuo efektyvesnę ginčo nagrinėjimo tvarką. Darbo autorės nuomone, tais atvejais, kai teismas priima visiškai priešingą sprendimą nei darbo ginčų komisija, kyla dvejonų ne tik dėl darbo ginčų komisijos narių kompetencijos, bet ir dėl teisingumo vykdymo bei efektyvaus ginčų nagrinėjimo užtikrinimo. Susidaro įspūdis, kad tokiais atvejais nėra palengvinama šalių pažeistų teisių gynyba, tuo labiau – kyla abejonų, ar ši stadija netampa tik formaliu procedūriniu žingsniu, dėl kurio ginčo nagrinėjimas yra vilkinamas.

Apibendrinus, pagrindinis tikslas, kurio siekė įstatymų leidėjas, nustatydamas dabar galiojančią išankstinę ginčo nagrinėjimo tvarką, buvo efektyvesnės, greitesnės ir taikesnės ginčo sprendimo procedūros įtvirtinimas. Vis dėlto, galiojantys darbo ginčų ikiteisminės tvarkos teisinio reguliavimo ypatumai praktikoje kelia tam tikrų neaiškumų ir probleminių klausimų, kurie verčia dvejoti tiek dėl šio teisinio reguliavimo efektyvumo, tiek dėl įstatymų leidėjo siekio įtvirtinti lankstesnę teisinį reguliavimą. Akivaizdu, kad siekiant tinkamai įgyvendinti socialinės partnerystės principu grindžiamus tikslus bei siekiant lankstesnio ir efektyvesnio ginčo nagrinėjimo, ikiteisminės stadijos teisinio reguliavimo ypatumų pokyčiai yra neišvengiami.

3.2. Darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimas teisme ir šios stadijos ypatumų problematika

Konvencijos 6 ir 13 str., Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto (toliau – **Paktas**) 2 str. 3 d. bei Konstitucijos 30 str. įtvirtinamas fundamentalus teisminės gynybos prieinamumo principas reiškia, kad asmeniui, kurio teisės ar laisvės yra pažeidžiamos, yra garantuojama teisė jas ginti teisme. Būtina akcentuoti, kad ši teisė nėra absoliuti ir tam tikrais atvejais gali būti ribojama (pavyzdžiui, tam tikrais atvejais gali būti nustatyta pareiga prieš kreipiantis į teismą ginčą išnagrinėti ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo institucijoje). Kaip pažymima Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, nors teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutarimas). Tai reiškia, kad valstybė, net ir nustatydamą išankstinę ginčo nagrinėjimo tvarką, vis tiek privalo sudaryti nenuginčijamą galimybę asmenims įgyvendinti jų teisę į teisminę gynybą tiesiogiai teisme. Atsižvelgiant į tai, 2016 m. Darbo kodekso 231 str. 1 d. yra įtvirtinama darbo ginčo šalies, nesutinkančios su darbo ginčų komisijos sprendimu, teisė pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo

teisme. Taigi tolimesnėje darbo dalyje bus analizuojami esminiai ir daugiausiai probleminių klausimų keliantys teismo darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai.

Visų pirma, būtina akcentuoti, kad tam tikri darbo ginčai dėl teisės gali būti priskirtini nagrinėti tiesiogiai teisme, t. y. prieš tai nepasikreipus į darbo ginčų komisiją. Tiesiogiai teisme nagrinėjami šie darbo ginčai dėl teisės:

- 1) ginčai, kilę tarp darbdavio juridinio asmens ir juridinio asmens vadovo – dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo (2016 m. Darbo kodekso 105 str. 2 d.);
- 2) ginčai dėl darbo tarybos rinkimų rezultatų (2016 m. Darbo kodekso 171 str. 14 d.);
- 3) ginčai, susiję su streiku ar lokautu (2016 m. Darbo kodekso 220 str. 3 d., 2016 m. Darbo kodekso 251 str. 1 d. ir 2016 m. Darbo kodekso 260 str. 1 d.);
- 4) ginčai, kylantys kitais įstatymuose numatytais atvejais (pavyzdžiui, skundžiant Darbo ginčų komisijos sprendimą dėl baudos dydžio ir pagrįstumo (2016 m. Darbo kodekso 232 str. 3 d.), skundžiant darbo arbitražo sprendimą dėl jo prieštaravimo Konstitucijos ir įstatymų nustatytai viešajai tvarkai (2016 m. Darbo kodekso 242 str. 6 d.) ir kt.).

Šiame kontekste kyla klausimas, kokiais motyvais remiantis įstatymų leidėjas konkrečius ginčus priskyrė tiesioginei teismų kompetencijai. Darbo autorės nuomone, galima daryti prielaidą, kad įstatymų leidėjas minėtus ginčus priskyrė teismo kompetencijai, remdamasis ginčo sudėtingumo aspektu. Pavyzdžiui, ginčų su juridinio asmens vadovu sudėtingumą galima pagrįsti dualistinio juridinio asmens vadovo statuso problematika. Atsižvelgiant į tai, kad vadovas yra ir vienasmenis bendrovės valdymo organas, ir bendrovės darbuotojas, gali būti sudėtinga nuspręsti, kokia atsakomybės rūšis jam turi būti pritaikoma. Kaip pažymima Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje, tuo atveju, jei vadovas pažeidžia jam, kaip valdymo organui, nustatytą pareigą, jam kyla civilinė atsakomybė. Pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios esmė – atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Sprendžiant dėl bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšies, būtina identifikuoti, kokias pareigas vadovas pažeidė – jam kaip valdymo organui ar darbuotojui nustatytas pareigas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis). Taigi tokiais atvejais, siekiant išvengti proceso vilkinimo, įstatymų leidėjo sumanymas ginčus perduoti nagrinėti tiesiogiai teismams, yra pagrįstas ir logiškas. Kita vertus, kiekviena situacija yra individuali, todėl konkrečiu atveju,

nesant tiesioginės teismo kompetencijos nagrinėti ginčą, procesas gali būti vilkinamas vien dėl to, kad šalys privalo pasinaudoti išankstine ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Atsižvelgiant į tai, darbo autorės nuomone, galima kelti diskusinį klausimą, ar įstatymų leidėjas pagrįstai visais atvejais nustato privalomą išankstinę ginčo nagrinėjimo tvarką.

Nepaisant įtvirtinto reguliavimo, praktikoje gali pasitaikyti situacijų, kuomet yra sudėtinga atriboti, ar konkrečiu atveju privaloma pasinaudoti išankstine ginčo nagrinėjimo tvarka, ar visgi ginčas priklauso vienai iš tiesiogiai teisme nagrinėtinų ginčo rūšių. Tokiais atvejais galioja ginčo priskirtinumo teismui prioritetas (Civilinio proceso kodekso 24 str. 2 d.). Pavyzdžiui, 2017 m. birželio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. e3K-3-307-421/2017 buvo keliamas klausimas dėl proceso teisės normų, reglamentuojančių atsisakymą priimti ieškinį, jeigu suinteresuotas asmuo, kreipęsis į teismą, nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos, kai keliamas klausimas dėl juridinio asmens (asociacijos) valdymo organo nario atsakomybės už juridiniam asmeniui padarytus nuostolius. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas šią probleminę situaciją pažymėjo, kad nesant aiškių kriterijų atriboti atsakovo, kaip buvusio asociacijos kolegialaus valdymo organo nario, kompetenciją nuo jo, kaip įmonės darbuotojo, kompetencijos, ir esant galiojančiam darbo ginčų komisijos sprendimui, kuriuo komisija atsisakė nagrinėti ieškovės prašymą dėl šioje byloje reiškiamų reikalavimų kaip nepriskirtiną jos kompetencijai, atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisijos sprendimas priimtas po skundžiamų teismų procesinių sprendimų, kuriais atsisakyta priimti ieškinį, priėmimo, vadovaujantis proceso koncentracijos ir ekonomiškumo principu, kurio tikslas užkirsti kelią proceso vilkinimui (Civilinio proceso kodekso 6 str.), sprendžiant, jog ši byla nagrinėtina tiesiogiai teisme (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 29 d. nutartis). Taigi išimtiniais atvejais, kai yra neaišku, ar ginčas turėtų būti nagrinėtinas teisme ar darbo ginčų komisijoje, kompetencija nagrinėti ginčą, akcentuojant principą, jog teisingumą vykdo tik teismai, yra perduodama teismui.

Antra, darbo ginčams būdingas specialusis teisingumas yra skirtas užtikrinti silpnesnės darbo teisinio santykio šalies – darbuotojo – interesų apsaugą. Civilinio proceso kodekso 411 str. 2 d. yra įtvirtinama, kad darbuotojo ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrąsias teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas arba turėjo būti dirbamas. Analizuojant šią nuostatą, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas palankesnę alternatyvą teisingumo taisyklę nustato tik darbuotojui, t. y. leidžiant pasirinkti, ar darbuotojas ieškinį nori paduoti pagal bendrąsias teisingumo taisykles, įtvirtintas Civilinio proceso kodekso 29 str., ar pagal vietą, kurioje asmuo dirba. Tuo

tarpu darbdavys, inicijuodamas ieškinį teisme, turi vadovautis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis (Civilinio proceso kodekso 29 str.), t. y. ieškinį pareiškdamas pagal darbuotojo gyvenamąją vietą. Specialiosios teisingumo normos darbo bylose įtvirtinimas rodo, kad darbo bylose vadovaujamosi silpnesniosios šalies doktrina, suteikiančia darbuotojui, kaip silpnesnei šaliai, galimybę pasirinkti, kur pateikti ieškinį, kad iš darbo santykių kilęs ginčas būtų sprendžiamas kuo ekonomiškiau laiko ir išlaidų atžvilgiu (Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. rugsėjo 4 d. nutartis). Darbo autorės nuomone, nors tokia alternatyvaus teisingumo galimybė yra traktuotina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba (Nekrošius, 2003, p. 285), tačiau šis darbo ginčų ypatumas suponuoja dvi esmines problemas, kurias būtina aptarti. *Viena vertus*, įstatymas nenumato, kaip turi būti sprendžiamos tos situacijos, kai darbo ginčų komisijos sprendimą apskundžia abi ginčo šalys, tačiau ieškinys paduodamas pagal skirtingas teisingumo nustatymo taisykles (pavyzdžiui, darbuotojas ieškinį paduoda pagal vietą, kurioje dirbo, o darbdavys – pagal darbuotojo gyvenamąją vietą). Tokiais atvejais teismai yra įpareigoti imtis iniciatyvos spręsti dėl bylų sujungimo bei remdamiesi civilinio proceso koncentruotumo ir ekonomiškumo (Civilinio proceso kodekso 7 str.) principais, nuspręsti, kuriame teisme ginčas būtų išspręstas operatyviau, ekonomiškiau, o teisinė taika tarp šalių būtų atkurta kuo greičiau. Teismai, spręsdami tokias situacijas, akcentuoja, kad vienas civilinio proceso tikslų yra kuo greitesnis teisinės taikos tarp ginčo šalių atkūrimas (Civilinio proceso kodekso 2 str.). Šis tikslas atspindi tiek privatų (proceso šalių), tiek viešąjį (visos visuomenės) interesą, kad civilinė byla būtų išnagrinėta per kiek įmanoma trumpesnę laiką. Norint pasiekti aptariamą civilinio proceso tikslą, įstatymas teismui ir proceso šalims nustato bendrąją pareigą siekti, kad byla būtų išnagrinėta operatyviai. Civilinio proceso kodekso 7 str. įpareigoja teismą užkirsti kelią proceso vilkinimui, siekti, kad byla būtų išnagrinėta vieno teismo posėdžio metu ir kuo ekonomiškiau, o šalis – sąžiningai naudotis ir nepiktnaudžiauti joms priklausančiomis procesinėmis teisėmis, rūpintis greitu bylos išnagrinėjimu (Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. gruodžio 1 d. nutartis). *Kita vertus*, galima kelti diskusinį klausimą, ar įtvirtintu reguliavimu nėra nepagrįstai apsunkinama darbdavio teisė į teisminę gynybą, tokiu būdu pažeidžiant šalių lygiateisiškumo principą. Darbo autorės nuomone, tam tikrais atvejais darbuotojas gali būti panašioje arba tapačioje teisinėje padėtyje kaip darbdavys (pavyzdžiui, jeigu ginčas kyla tarp juridinio asmens vadovo ir darbdavio), todėl tokiais atvejais gali kilti pagrįsta rizika neteisingai apsunkinti darbdavio interesus. Atsižvelgiant į tai, diskutuotina, ar galiojantis teisinis reguliavimas visais atvejais yra teisėtas ir pagrįstas.

Trečia, darbo teisiniai santykiai yra ekonomiškai bei socialiai jautri sritis, kurioje šalys yra skirtingoje padėtyje savo teisių ir pareigų atžvilgiu. Kasacinio teismo formuojamoje praktikoje taip pat yra akcentuojama, kad šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir (ar) jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, tai turi įtakos visuomenės interesams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 27 d. nutartis). Atsižvelgiant į tai, reikšmingiausiu darbo bylų nagrinėjimo ypatumu galima laikyti aktyvų teismo vaidmenį nagrinėjant tokius ginčus. Teismų praktikoje aiškinant šį ypatumą, yra pažymima, jog darbo bylų nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialiujų teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis ir pareigomis yra ribotos. Todėl teismas darbo bylose privalo būti aktyvus siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo, tiek viešąjį interesą. Darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kurioje bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų: įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga tam tikrus klausimus spręsti ex officio (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis). Remiantis Civilinio proceso kodekso 414 str., aktyvus teismo vaidmuo, nagrinėjant darbo bylas, pasireiškia savo iniciatyva renkant įrodymus, kuriais šalys nesiremia, savo iniciatyva įtraukiant dalyvauti tinkamą atsakovą byloje, savo iniciatyva viršijant pareikštų reikalavimų apimtį (pavyzdžiui, priimant sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, bet yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu), remiantis Civilinio proceso kodekso 418 str., teismas savo iniciatyva taip pat gali pritaikyti alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. Kitaip tariant, pavyzdžiui, jeigu nagrinėjant civilinius ginčus pagal bendrąsias civilinio proceso taisykles šalys pačios turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ir atsikirtimus, o teismas gali tik pasiūlyti pateikti papildomus įrodymus, tačiau pats rinkti įrodymų teismas neturi teisės. Tai nagrinėjant darbo ginčus, teismo kompetencija yra išplėsta, jam suteikiant teisę savo iniciatyva rinkti papildomus įrodymus. Tačiau svarbu akcentuoti, kad teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, nereiškia, kad darbuotojas visiškai atleidžiamas nuo įrodinėjimo teisme. Darbo ginčas, visų pirma, yra civilinis ginčas, todėl būtina vadovautis ir bendrosiomis šių ginčų nagrinėjimo taisyklėmis, t. y. Civilinio proceso kodekso 178 str., pagal kurį šalys privalo įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus. Kitaip tariant, net ir akcentuojant, kad darbuotojas yra silpnesnė darbo teisinio santykio šalis, visgi Civilinio proceso kodekso 414 str. taisyklė turi būti labiau vertinama kaip išimtis iš bendrosios taisyklės.

Kartu pažymėtina, kad skirtinga šalių padėtis darbo ginčiuose lemia skirtingos įrodinėjimo naštos paskirstymą tarp darbo teisinio santykio šalių. 2016 m. Darbo kodekso 214 str. 3 d. įtvirtinama bendroji taisyklė, pagal kurią individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės darbdavys privalo pateikti ginčui išspręsti svarbius įrodymus ar pagrįsti tam tikras aplinkybes, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Tokia darbdavio pareiga įrodinėti tam tikras aplinkybes ir pateikti įrodymus kyla iš jo pareigos organizuoti jam pavaldžių darbuotojų darbą ir iš įstatyme numatytos pareigos formalizuoti darbuotojo įdarbinimą bei jo darbo sąlygas (Davulis, 2018, p. 593). Minėtoje normoje taip pat įtvirtinama teisinė prezumpcija, kad atleidimo iš darbo ar atsisakymo priimti į darbą neteisėtumo bylose, aplinkybių teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Be to, įstatymuose gali būti išskirti ir kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta bus perkeliama darbdaviui. Pavyzdžiui, remiantis 2016 m. Darbo kodekso 26 str. 5 d., nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, darbdaviui tenka pareiga įrodinėti, kad diskriminacijos nebuvo. Kartu pažymėtina, kad teismų praktikoje taip pat yra formuluojamos įrodinėjimo taisyklės, pagal kurias įrodinėjimo našta gali būti perkeliama darbdaviui. Pavyzdžiui, bylose dėl drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo ir pagrįstumo pareiga įrodyti, kad drausminė nuobauda skirta teisėtai ir pagrįstai, tenka darbdaviui. Kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismine tvarka, darbdavys (atsakovas) turi įrodyti, kad nusižengimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. balandžio 20 d. nutartis). Taigi, įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė atleidimo iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo – neatvykimo į darbą – bylose lemia darbdavio pareigą įrodyti, kad pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo buvo, o darbuotojas įrodinėja svarbias priežastis, dėl kurių jis neatvyko į darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis).

Apibendrinus tai, kas išdėstyta aukščiau, darytina išvada, kad visus darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo ypatumus įstatymų leidėjas įtvirtina dėl skirtingos šalių padėties bei ekonominio ir socialinio darbo teisinių santykių jautrumo. Silpną darbo santykių šalimi, kuriai reikalinga papildoma apsauga, apimanti teises prezumpcijas ir procesines teises, yra laikomas tik darbuotojas (Davulis, 2018, p. 628). Vis dėlto, šiame kontekste tikslinga kelti klausimą, ar darbuotojo kaip silpnesnės šalies gynyba praktikoje nėra pernelyg suabsoliutinama. Spartus technologijų vystymasis nulemia reikšmingus pokyčius darbo teisiniuose santykiuose (pavyzdžiui, darbo organizavimo formų pasikeitimus, darbdavio sampratos kaitą, t. y. dabartiniu metu darbdaviu gali būti vienas asmuo, o ne didelė korporacija, ir pan.), todėl konkrečiu ginčo atveju darbdavys gali būti panašioje ar net lygiavertėje padėtyje su darbuotoju, tačiau jo teisės, vadovaujantis minėtu principu, vis tiek yra nepagrįstai

apsunkinamos. Darbo autorės nuomone, kiekvienu konkrečiu atveju sprendimas palengvinti vienos šalies teisinę padėtį turėtų būti proporcingas ir paremtas kitais bendraisiais teisės principais (teisingumo, protingumo, sąžiningumo, lygiateisiškumo ir panašiai). Šių dienų kontekste, kuomet žmogaus teisės yra ypač prioretizuojamos, tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose ir teismų praktikoje yra akcentuojamos lygios galimybės visiems asmenims dalyvauti visuomenės socialiniame, kultūriniame, ekonominiame ir teisiniame gyvenime. Kaip pabrėžia Konstitucinis Teismas, asmenų lygybė įstatymui reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, taip pat įpareigojimą vienodus faktus vertinti vienodai ir draudimą iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai bei draudimą diskriminuoti asmenis ir teikti jiems privilegijas (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. birželio 29 d. nutarimas). Kitaip sakant, kiekvienas asmuo, nepriklausomai nuo jo padėties, privalo būti traktuojamas vienodai, tokiu būdu užtikrinant pagarbą žmogaus teisėms. Darbo autorės nuomone, siekiant tinkamai įgyvendinti fundamentalų asmenų lygiateisiškumo principą, bei atsižvelgiant į vykstančius pokyčius visuomenėje, kiekvienu konkrečiu atveju svarbu įvertinti, ar pagrįstai skirtinga darbo santykio šalių padėtis yra laikoma lemiamu veiksniumi, siekiant šalių sutaikymo ir ginčo išsprendimo. Nors ir negalima paneigti vieno iš esminių darbo teisinių santykių vystymąsi nulėmusių principų reikšmingumo, tačiau, nagrinėjant darbo ginčus, tuo pačiu svarbu nenuvertinti kitų principų (t. y. šalių lygiateisiškumo, proporcingumo, teisingumo, sąžiningumo, protingumo ir pan.) aktualumo.

Šiame kontekste taip pat būtina paminėti, kad įstatymų leidėjas kompetenciją nagrinėti darbo ginčus dėl teisės suteikia ne tik darbo ginčų komisijai ir teismams, bet ir komerciniam arbitražui. Arbitražo jurisdikcijos pagrindas yra šalių laisva valia sudarytas susitarimas perduoti konkrečius ginčus nagrinėti arbitražo teismui, kuriuo šalys ne tik suteikia teisę jų ginčą nagrinėti arbitrams, nusprendžia dėl arbitraže galimų spręsti ginčų dalyko ir ginčams spręsti taikytinų taisyklių, bet kartu atsisako teisės dėl arbitražiniame susitarime nurodytų ginčų nagrinėjimo kreiptis į valstybės teismus (Jokubauskas et al, 2020, p. 11). Įstatymų leidėjas numato galimybę darbo ginčus dėl teisės nagrinėti komerciniame arbitraže, tik jeigu dėl tokio nagrinėjimo darbo ginčo šalys susitaria vėliau, negu kilo ginčas (Darbo kodekso 216 str. 2 d., Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo (toliau – **Komercinio arbitražo įstatymas**) 12 str. 2 d.). *Viena vertus*, tai reiškia, kad įstatymų leidėjas darbo ginčus priskiria prie tų bylų kategorijų, kurios negali būti sprendžiamos arbitraže. *Kita vertus*, numato sąlyginę galimybę tokį ginčą nagrinėti arbitraže, jeigu susitarimas yra pasiekiamas po ginčo kilimo momento. Darbo autorės nuomone, įstatymų leidėjas, įtvirtindamas galimybę darbo ginčus

nagrinėti komerciniame arbitraže, turėjo siekti liberalizuoti teisinį reguliavimą bei užtikrinti efektyvesnę pažeistų teisių gynybą. Vis dėlto, nors egzistuoja aiškus teisinis reguliavimas, suteikiantis galimybę darbo teisinio santykio šalims ginčus nagrinėti arbitraže, tačiau praktikoje ginčų sprendimo būdas nėra paplitęs¹⁸, todėl kyla klausimas, kokios priežastys lemia vengimą pasinaudoti minėtu alternatyviu ginčo nagrinėjimo būdu.

Viena vertus, pati ginčų sprendimo arbitraže prigimtis sukelia dvejonų, ar tokios ginčo nagrinėjimo alternatyvos įtvirtinimas nepaneigia esminių darbo teisiniams santykiams būdingų principų. Teisės mokslininkai laikosi pozicijos, kad ne kiekvienas ginčas gali būti arbitražinio nagrinėjimo dalyku (Mikelėnas, 2006, p. 24), kadangi taisyklės dominuojančios arbitraže tinka ne visų tipų ginčams spręsti, o kalbant apie darbo teisę, vis dar svarstytinis teisės kreiptis į teismą ir darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykio šalies apsaugos problemos (Johnson, Wildhaber, 2010, p. 632). Nors tiek teismo procese, tiek arbitražo procese privalo būti užtikrinamas šalių lygiateisiškumas, tačiau pačių teisinių santykių prigimtis lemia, jog teisinis reguliavimas teismo procese yra palankesnis darbuotojui. Kaip jau buvo minėta, dėl nevienodos šalių padėties darbuotojas yra laikomas silpnesne darbo teisinio santykio šalimi, todėl dažnu atveju bylinėjimasis teisme darbuotojui yra paprastesnis ir lengvesnis procesas. Pavyzdžiui, nagrinėjant darbo ginčą dėl teisės teisme įrodinėjimo našta yra perkeliama darbdaviui, teismas gali aktyviai veikti, siekdamas surinkti visus ginčo nagrinėjimui reikalingus įrodymus, jeigu darbuotojas jų nepateikė pakankamai, darbuotojas yra atleidžiamas nuo žyminio mokesčio ir bylinėjimosi išlaidų apmokėjimo ir pan. Darbo autorės nuomone, minėtos priežastys yra esminis aspektas, nulemiantis pasyvų darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą komerciniame arbitraže. Nors darbdavys ir gali būti suinteresuotas tokio ginčo sprendimu arbitraže, tačiau žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos, tokio susitarimo sudarymas jam būtų nepalankus tiek finansine, tiek procesinės padėties prasme.

Kita vertus, galima kelti klausimą, ar visais atvejais darbuotojui turėtų būti pritaikomi esminiai darbo teisiniams santykiams būdingi principai, todėl abejotina ir dėl griežtos įstatymų leidėjo pozicijos drausti sudaryti išankstinius arbitražinius susitarimus. Modernėjant visuomenei, keičiantis darbo formoms bei pačiai darbuotojo sąvokai, gali susiklostyti situacijos, kuomet darbuotojas nebus prastesnėje padėtyje nei darbdavys. Pavyzdžiui, būtų netikslu įmonės vadovą laikyti tipiniu darbuotoju, kadangi vadovaujantis asmuo turi stipresnę

¹⁸ Pažymėtina, kad tokia išvada darytina remiantis informacija, gauta, autorei 2023 m. kovo mėnesį susisiekus su trijų Lietuvoje nuolat veikiančių arbitražo institucijų (Lietuvos arbitražo teismo, Vilniaus komercinio arbitražo, VŠĮ Vilniaus tarptautinio ir nacionalinio komercinio arbitražo) atstovais bei pasiteiravus apie darbo ginčų dėl teisės paplitimą arbitražo praktikoje.

derybinę galią, geresnę finansinę padėtį bei geriau išmano ne tik vidinius, bet ir išorinius įmonės procesus, o būtent – turi geresnius santykius su trečiaisiais asmenimis. Kaip pažymima teismų praktikoje, bendrovės vadovo teisinio statuso prigimtis yra dualistinė, kadangi bendrovės vadovas yra ir vienasmenis bendrovės valdymo organas, ir bendrovės darbuotojas; <...> vidiniuose santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o išoriniuose – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis). Kitaip tariant, įmonės vadovui yra taikomos ne tik 2016 m. Darbo kodekso, bet ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – **Akcinių bendrovių įstatymas**) nuostatos, t. y. civilinius teisinius santykius reglamentuojančios normos. Taigi galima kelti teorinį klausimą, ar pagrįstai visais atvejais tarp darbdavio ir įmonės vadovo kilęs ginčas turėtų būti traktuojamas kaip darbo ginčas dėl teisės. Atsižvelgiant į tai, galima diskutuoti, ar pagrįstai, remiantis dabartine įstatymų leidėjo logika, įmonės vadovo laisvė pasirašyti išankstinį arbitražinį susitarimą su darbdaviu yra ribojama.

Papildomai atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymų leidėjas leidžia ginčą perduoti nagrinėti komerciniam arbitražui tik tais atvejais, kai darbo ginčas jau egzistuoja. Darbo autorės nuomone, nesutarimui pasiekus tokią stadiją (t. y. kai egzistuoja akivaizdus ginčo šalių pozicijos nesutapimas), ginčo šalys gali būti nesuinteresuotos susitarimo sudarymu, todėl teismo proceso inicijavimas gali pasirodyti lengvesnė, greitesnė ir priimtinesnė alternatyva. Tuo labiau, šalių valios suderinimas dėl susitarimo sudarymo gali užtrukti, todėl tokiu atveju ginčo sprendimas teisme šalims gali atrodyti kaip efektyvesnis ir greitesnis procesas. Vis dėlto, teoriškai galima apsvarstyti, kokios aplinkybės būtų laikomos lemiančiomis darbuotojo apsisprendimą sudaryti susitarimą dėl ginčo nagrinėjimo komerciniame arbitraže. Darbo autorės nuomone, arbitražo procesui būdingas konfidencialumas ir proceso lankstumas gali nulemti darbuotojo suinteresuotumą bylą nagrinėti komerciniame arbitraže. Nagrinėjant bylą teisme, šalys yra įpareigosos laikytis specifinių ginčo nagrinėjimo taisyklių, tačiau arbitražo procesui būdingas šalių dispozityvumo principas lemia galimybę laisvai disponuoti savo teisėmis. Laisvo disponavimo teisėmis principas reiškia, kad arbitražo procese šalys gali laisvai pasirinkti gynybos būdus, bylinėjimosi taktiką. Taip šalims suteikiama galimybė nuspręsti, kokie teisinės gynybos būdai yra priimtinausi, efektyviausi konkrečioje byloje (Jokubauskas et al., 2020, p. 26). Taigi galima daryti prielaidą, kad tais atvejais, kai darbuotojas yra suinteresuotas ginčo nagrinėjimo lankstumo užtikrinimu, jis gali nuspręsti sudaryti susitarimą dėl ginčo perdavimo komerciniam arbitražui.

Kartu pažymėtina, kad vienu pagrindinių arbitražinio proceso privalumų reikėtų laikyti galimybę laisvai pasirinkti kompetentingą, kvalifikuotą, specifinių žinių turintį arbitražą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčai savo prigimtimi yra specifiniai bei turint omenyje tai, kad Lietuvoje neegzistuoja specializuoti darbo ginčų teismai, šalis gali būti suinteresuota ginčo nagrinėjimui pasitelkti kvalifikuotą arbitražą, kuris galės įvertinti situaciją kokybiškiau, negu teisėjas, kuris bendrai specializuojasi civilinių ginčų nagrinėjime. Be to, Civilinio proceso kodekso 9 str. įtvirtinamas vienas esminių teismo procesui būdingų principų, t. y. visos bylos teismuose yra nagrinėjamos viešai ir tik išimtiniais atvejais teismo procesas gali būti uždaras. Tuo tarpu arbitražo procesui būdingas konfidencialumas, kadangi arbitražo posėdžiai yra uždari. Taigi žvelgiant iš teorinės perspektyvos, galima daryti prielaidą, kad darbuotojas galėtų būti suinteresuotas ginčo nagrinėjimu komerciniame arbitraže tais atvejais, kai nenori atskleisti tam tikrų asmeninių aplinkybių viešai, todėl siekia užtikrinti maksimalų ginčo situacijos konfidencialumą bei išsaugoti kuo didesnę susiklosčiusios situacijos aplinkybių slaptumą (pavyzdžiui, siekdamas išsaugoti savo reputaciją). Darbo autorės nuomone, apibendrinus minėtus argumentus, abejotina dėl 2016 m. Darbo kodekso 216 str. 2 d. nuostatos efektyvaus pritaikymo praktikoje. Praktiškai, nuostata, kuria numatoma galimybė darbo ginčus dėl teisės spręsti komerciniame arbitraže tik po to, kai susitarimas pasirašomas jau ginčui kilus, visuomenėje kol kas yra neįgyvendinta ir nepritaikoma.

Apibendrinus, remiantis dabartiniu teisiniu reguliavimu, darbuotojui yra palankiau ginčą perduoti nagrinėti teismams, įprastose situacijose darbuotojas yra nesuinteresuotas ginčo nagrinėjimo perdavimu komerciniam arbitražui. Kaip nurodyta Darbo kodekso projekto aiškinamajame rašte, naujai įsigaliojusiu įstatymu buvo siekiama pakeisti darbo santykių reglamentavimą, juos liberalizuoti bei atsisakyti perteklinių normų, kurios praktikoje arba nenaudojamos iš viso arba jų naudojimas sukelia papildomas tiek laiko, tiek finansines sąnaudas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2015). Kitaip tariant, pradinis įstatymų leidėjo tikslas buvo atsisakyti perteklinių, praktikoje nepritaikomų normų. Todėl dabar galiojantis ginčo sprendimo arbitraže reguliavimas kelia dvejonių, ar nėra reikalingas įstatymų leidėjo įsikišimas, siekiant pakeisti egzistuojantį teisinį reguliavimą, kad šis atitiktų realią padėtį visuomenėje, kuomet ginčo sprendimo prieinamumas arbitraže nebūtų taip stipriai apribotas.

IŠVADOS

1. Socialinės, ekonominės ir politinės priežastys bei dažna darbo ginčų instituto teisinio reglamentavimo kaita lėmė kompleksinės darbo ginčų koncepcijos realizavimą Lietuvos darbo teisėje, t. y. darbo ginčus skirstant remiantis objekto ir subjekto kriterijais. Viena vertus, darbo ginčų koncepcijos kompleksiskumas reikšmingas užtikrinant efektyvesnę darbo teisinio santykio šalių pažeistų teisių gynybą. Kita vertus, kompleksinė darbo ginčų koncepcija lemia specifinių darbo ginčų sprendimo būdų, teisinio reguliavimo pobūdžio, ginčo apimties, metodų ir principų, taip pat sprendimo pasekmių įtvirtinimą Lietuvos Respublikos teisės aktuose, ko pasekoje, ginčo šalių teisių ir interesų gynimo procesas yra palengvinamas bei pagreitinamas.
2. Vienas reikšmingiausių Lietuvos darbo ginčų dėl teisės koncepcinių ypatumų – dualistinis šio instituto pobūdis, pasireiškiantis skirtingu materialinių – teisinių bei procesinių taisyklių įtvirtinimu Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Kitaip tariant, darbo ginčų dėl teisės konflikto prielaidos, jų sprendimas ikiteisminiu būdu, iš dalies – darbo ginčų nagrinėjimo procedūra teisme reglamentuojama 2016 m. Darbo kodekso normomis, tuo tarpu teisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka reglamentuojama Civilinio proceso kodekso normomis.
3. Darbo ginčų koncepcijos dualizmas pasireiškia ginčo šalių įvardijimu, ginčo turinio bei ginčo kilimo ypatumų nustatymu. Atsižvelgiant į tai, individualus darbo ginčas dėl teisės gali būti apibrėžiamas kaip tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs nesutarimas dėl darbo sutarties sudarymo, keitimo, vykdymo ar nutraukimo, taip pat dėl darbo teisės normų pažeidimo ar netinkamo jų vykdymo, kurio pradžios momentu laikytinas ginčo perdavimas kompetentingai darbo ginčų nagrinėjimo institucijai. Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės turi būti aiškinamas kaip nesutarimas tarp darbuotojo/darbdavio atstovų (profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinio) bei darbdavio/darbdavių organizacijų dėl egzistuojančių teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, ginčo pradžia laikant ginčo perdavimą kompetentingai institucijai.
4. Specializuotų darbo ginčų teismų steigimo praktika yra itin paplitusi užsienio valstybėse, kadangi tokiu būdu yra užtikrinama teisėjų specializacija, lemianti didesnę ginčo šalių sutaikymo procentą, kompromisinių sprendimų priėmimą, socialinio stabilumo užtikrinimą bei kokybiškesnę ginčo išsprendimą. Nors Konstitucijos 111 str. bei Teismų įstatymo 12 str. 5 d. yra sukuriamas teisinis pagrindas specializuotų darbo ginčų teismų steigimui Lietuvoje, tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas kompetenciją nagrinėti darbo ginčus dėl teisės

nustato darbo ginčų komisijoms bei bendrosios kompetencijos teismams. Taigi Lietuvoje dėl teisėkūros tradicijų, mažo išnagrinėjamų darbo bylų skaičiaus bei finansinių priežasčių įsigaliojusi išankstinė ginčo nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijose laikytina vienu iš koncepcinių Lietuvos darbo ginčų dėl teisės ypatumų.

5. Pagrindinis įstatymų leidėjo tikslas 2016 m. Darbo kodekse bei Civilinio proceso kodekse įtvirtinant specifinius darbo ginčų koncepcinius ypatumus, yra siekis ginčą išspręsti taikiau, efektyviau, greičiau bei pigiau. Vis dėlto, galiojančio teisinio reguliavimo spragos ir teisės normų kolizijos verčia dvejoti dėl darbuotojo ir darbdavio pažeistų teisių bei interesų gynybos efektyvumo. Taigi, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių dinamiškumą bei siekiant efektyvios pažeistų teisių gynybos, taip pat teisinio reguliavimo vientisumo, atliepančio visuomenės poreikius konkrečiu laikotarpiu, koncepcinių ypatumų pokyčiai yra neišvengiamas reiškinys darbo teisėje.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės norminiai aktai:

1. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3288.
2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40-987.

Nacionalinės teisės norminiai aktai:

3. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *Teisės aktų registras*, 23709.
8. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0.
9. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 46-851.
10. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 39-961.
11. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 56-1640.
12. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 25-745.
13. 2002 m. lapkričio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. IX-1185 „Dėl nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veikslių Lietuvos Respublikoje plano patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 110-4853.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 36-915.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 85-2382.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 7-254.
17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. birželio 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 78-4063.

Specialioji literatūra:

18. Bagdanskis, T. (2012). *Peculiarities of the settlement of collective labour disputes in Lithuania*. Jurisprudence, 19(4), 1585 – 1601.
19. Bagdanskis, T., Guobaitė – Kiršlienė, R., Krasauskas, R., Mačernytė – Panomariovienė, I. (2013). *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
20. Bužinskas, G. (1999). *Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema*. Teisė: mokslo darbai – Vilnius: VU leidykla, Nr. 33 (3).
21. Bužinskas, G. (2002). *Istatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys*. Jurisprudencija: mokslo darbai. T.25(17), 5 – 10.
22. Bužinskas, G. (2003). *Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas*. Iš: *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d.* Vilnius: Forzacas, 291 – 296.
23. Bužinskas, G., Dambrauskienė, G., Davulis, T. (2003). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. T. 1, d. 1, Bendrosios nuostatos. T. 1, d. 2, Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia.
24. Bužinskas, G. (2013). *Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai*. Jurisprudencija, Vol. 20(3), p. 1153 – 1173.
25. Davulis, T. (2001). *Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos*. Teisė, 39, 7 – 17.
26. Davulis, T. (2017). *Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m.* Teisė, 104, 7 – 26.
27. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
28. Issayeva, A., Zh., Aitimov, B. Zh. (2020). *The concept and classification of labor disputes*. Bulletin of the Karaganda University, No. 4(100)/2020, 94 – 101.
29. Jokubauskas, R., Kirkutis, M., Tamošiūnienė, E., Višinskis, V. (2020). *Ginčų nagrinėjimas komerciniame arbitraže*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
30. Johnson, A., Wildhaber, I. (2010). *Arbitrating Labor Disputes in Switzerland*. Journal of International Arbitration, No. 27(6), 631 – 655.
31. Judickienė, J. (2003a). *Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu*. Teisė, 47, 52 – 63.
32. Judickienė, J. (2003b). *Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos*. Iš: *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d.* Vilnius: Forzacas, 297 – 306.

33. Misiūnas, J. (2003). *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės: mokslo taikomas tyrimas*. Vilnius: Teisės institutas.
34. Nekrošius, V. (1999). *Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai*. Teisė, 33(1), 33 – 41.
35. Nekrošius, V. (2003). *Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese*. Iš: *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d.* Vilnius: Forzacas, 283 – 290.
36. Nekrošius, I., Bužinskas, G., Čiočys, A., P., Davulis, T., Maculevičius, J., Petrylaitė, D., Pranckevičius, A., Tiažkijus, V., Vėgelis, V. (2008). *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius : Teisinės informacijos centras.
37. Nikitinas, V. (2002). *Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse*. Jurisprudencija, t. 25(17), 98 – 105.
38. Petrylaitė, D. (2003). *Kolektyvinių darbo ginčų samprata: teorinės prielaidos ir praktinės problemos*. Iš: *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d.* Vilnius: Forzacas, 251 – 258.
39. Petrylaitė, D. (2008). *Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija, Nr. 8, 50 – 56.
40. Petrylaitė, D. (2010). *Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje*. Iš: *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 253 – 271.
41. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Blažienė, I. (2013). *Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje*. Teisė (Vilniaus universiteto leidykla), Vol.88, 88 – 118.
42. Petrylaitė, D. (2020). *Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei*. Iš: *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: [mokslinių straipsnių rinkinys]. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 177 – 190.
43. Usonis, J. (2012). *Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.* Jurisprudencija, Vol.19 (3), 1131 – 1148.
44. Usonis, J., Filimonenkova, A. (2013). *Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai*. Jurisprudencija, Vol. 20 (4), 1391 – 1408.
45. Žily, J. (2010). *Darbo teisinio reguliavimo rekonstrukcija atkuriant valstybingumą*. Iš: *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 53 – 83.

Teismų praktika ir kita praktinė medžiaga:

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-156/2013.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-687/2015.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-184-313/2015.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-307-421/2017.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-163-684/2018.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 28 – 701/2020.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378-701/2018.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-27-701/2019.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 15 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-63-303/2020.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. Nr. e3K-3-369-248/2020.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-123-823-2021.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-4-421/2023.

62. Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. gruodžio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2KT-89/2014.
63. Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. rugsėjo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1350-524/2013.
64. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-438-467/2021.
65. Kauno apygardos teismo 2022 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. Nr. e2S-231-945/2022.
66. Panevėžio apygardos teismo 2022 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-668-589/2022.
67. Vilniaus apygardos teismo 2023 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-207-852/2023.

Kiti šaltiniai

Informaciniai leidiniai:

68. Vaitkevičiūtė, V. (2007). *Tarptautinių žodžių žodynas. 4-as pataisytas ir papildytas leidimas*. Vilnius : Žodynas.

Elektroniniai dokumentai:

69. International Labour Organisation (2013). Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf [žiūrėta 2023 m. vasario 6 d.].
70. Lietuvos teismų veiklos rezultatų apžvalga už 2021 metus [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teismai.lt/data/public/uploads/2022/03/teismai2022-taisytas.pdf> [žiūrėta 2023 m. vasario 27 d.].
71. Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2021 metus [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63 [žiūrėta 2023 m. vasario 27 d.].
72. Darbo ginčų komisijų sprendimų apžvalga už 2020 m. I-ąjį pusmetį [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2985 [žiūrėta 2023 m. vasario 27 d.].
73. Mokslinis tyrimas, atliktas 2010 metų spalio – gruodžio mėnesiais „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas“ [interaktyvus]. Prieiga per

interneta: <https://www.lpsk.lt/2011/02/22/darbo-gincu-teisinio-reguliuavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-byly-sprendimas/> [žiūrėta 2023 m. kovo 4 d.].

74. Informacija apie Europos Sąjungos valstybėse veikiančius specializuotus nacionalinius teismus [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://e-justice.europa.eu/19/LT/national_specialised_courts [žiūrėta 2023 m. kovo 10 d.].
75. Darbo ginčų komisijų sprendimų apžvalga už 2020 m. I-ąjį pusmetį [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2985 [žiūrėta 2023 m. kovo 14 d.].

Travaux préparatoires:

76. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2000). *Teisės aktų informacinė sistema*, P-2354.
77. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso IV – VII dalių projekto aiškinamasis raštas (2001). *Teisės aktų informacinė sistema*, IXP-1127.
78. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas (2001). *Teisės aktų informacinė sistema*, IXP-1268.
79. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2004). *Teisės aktų informacinė sistema*, IXP-3871.
80. Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2012). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIP-4169.
81. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2015). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIP-3234.
82. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (2021). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-928.
83. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2021). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-928.

Kiti, niekur nepriskirti šaltiniai:

84. 2021 m. gruodžio 14 d. Darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio protokolas Nr. K2 – 15.

SANTRAUKA

Darbo ginčų dėl teisės koncepciniai ypatumai Lietuvos darbo teisėje

Augustė Kuznecovaitė

Siekiant užtikrinti darbuotojo, kaip ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės šalies, teises, taip pat vengiant vienos darbo teisinio santykio šalies nepagrįsto dominavimo, kyla poreikis įtvirtinti skirtingus darbo ginčų dėl teisės sprendimo būdus, ginčo apimtį, metodus ir principus, taip pat sprendimo pasekmes. Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtinto specifinio darbo ginčų nagrinėjimo reguliavimo pagrindinis tikslas – užtikrinti operatyvų ir ekonomišką ginčo sprendimą bei kuo greičiau atkurti teisinę taiką tarp ginčo šalių. Atsižvelgiant į tai, šiame magistro darbe pateikiama nacionaliniuose teisės aktuose ir įstatymų projektuose aiškinamuosiuose raštuose įtvirtinamų įstatymų leidėjo tikslų ir motyvų analizė, siekiant nuosekliai iširti Lietuvos darbo ginčų dėl teisės koncepcinius ypatumus bei aktualiausią galiojančio teisinio reguliavimo problematiką.

Pirmoje darbo dalyje yra analizuojama Lietuvos darbo ginčų instituto teisinio reguliavimo raida ir pagrindinės socialinės, ekonominės bei politinės priežastys, nulėmusios kompleksinės darbo ginčų koncepcijos realizavimą Lietuvos darbo teisėje. Antroje darbo dalyje, atskirai analizuojant individualius darbo ginčus dėl teisės bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, tiriamas darbo ginčų koncepcijai būdingas dualistinis pobūdis, kuris yra realizuojamas įstatyme aiškiai įvardijant ginčo šalis, nustatant ginčo turinį bei ginčo kilimo ypatumus. Galiausiai, siekiant visapusiško teisinio reguliavimo koncepcinių ypatumų išryškavimo, taip pat kritiškai vertinant egzistuojantį teisinį reguliavimą, yra analizuojamos esminės privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo tvarkos bei ginčo nagrinėjimo teisme procedūrinės taisyklės bei aktualiausia galiojančio reglamentavimo problematika.

Įvertinus darbo ginčų dėl teisės institutui būdingus koncepcinius ypatumus, yra pateikiamas apibendrinimas, jog atsižvelgiant į darbo teisinių santykių dinamiškumą bei siekiant efektyvios darbuotojo ir darbdavio pažeistų teisių gynybos, taip pat teisinio reguliavimo vientisumo, atliepiančio visuomenės poreikius konkrečiu laikotarpiu, koncepcinių ypatumų pokyčiai yra neišvengiamas reiškinys darbo teisėje.

SUMMARY

Conceptual Peculiarities of Labor Disputes Concerning Rights in Lithuanian Labor Law

Augustė Kuznecovaitė

It is essential to establish different methods, the scope, principles and consequences of the resolution of resolving Labor Dispute in order to ensure the rights of the employee as the economically and socially weaker party, as well as to avoid undue domination by one party in the employment relationship. The main purpose of the specific regulation of Labor Disputes in the legislation of the Republic of Lithuania is to ensure an expeditious and cost-effective settlement of disputes and to restore legal peace between the parties to the dispute as soon as possible. Accordingly, the author of this Master's thesis provides an analysis of the legislator's objectives and motives as enshrined in national legislation and explanatory notes to the draft laws, to consistently explore the conceptual peculiarities of Lithuanian Labor Disputes and the most relevant issues of the current legal regulation.

In the first part of the thesis, the author analyses the development of the legal regulation of the institute of Labor Disputes in Lithuania, as well as the main social, economic and political reasons that led to the implementation of the complex concept of Labor Disputes in the Lithuanian Labor Law. In the second part of the thesis, while separately analysing Individual Labor Disputes Concerning Rights and Collective Labor Disputes Concerning Rights, the author examines the dualistic nature of Labor Disputes, which is realized by explicitly naming the parties to the dispute, the content of the dispute and the specifics of the origin of a dispute. Finally, to fully highlight the conceptual peculiarities of the legal regulation, as well as to critically assess the existing legal regulation, the essential procedural rules of the pre-litigation procedure as well as judicial procedure and the most relevant issues of the current regulation are being analysed.

After assessing the conceptual peculiarities of the institute of Labor Disputes Concerning Rights and considering the dynamic nature of employment relations, to ensure the effective protection of the employee's and employer's rights, it is concluded that the changes of the conceptual peculiarities in the employment law are inevitable.