

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Kristinos Žalaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
**Ikiteisminė individualių darbo ginčų institucija: teorijos ir praktikos
lyginamoji apžvalga**

Vadovas: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: doc. dr. Rimantas Simaitis

Vilnius 2010

Turinys

Ižanga.....	2
1. Ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo istorinės ištakos.....	5
1.1. Vertinimo – konfliktų komisijos teisinis statusas.....	5
1.2. Ikteisminė darbo ginčų institucija pagal darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus.....	7
1.3. Darbo ginčų komisijos statusas nacionalinių įstatymų požiūriu.....	11
2. Esminės individualių darbo ginčų ikiteisminio nagrinėjimo stadijos problemos.....	15
2.1. Ikteisminės stadijos privalomumo teoriniai pagrindai ir praktiniai ypatumai.....	15
2.2. Ikteisminės stadijos tikslų sankirta teorijoje ir praktikoje.....	25
2.3. Šalių lygiateisiškumo ir teisėtų lūkesčių principo įgyvendinimo ikiteisminėje stadijoje problemos.....	37
3. Ikteisminės darbo ginčų institucijos reglamentavimo tobulinimo kryptys....	43
Išvados.....	50
Literatūros sąrašas.....	53
Santrauka.....	56
Summary.....	57

Ižanga

Darbas yra vienas iš pagrindinių žmogaus pajamų šaltinių. Kiekvienoje valstybėje, įmonėje ar kitoje įstaigoje vykstantys ir darbo klausimus liečiantys pokyčiai yra glaudžiai susiję su jose dirbančiais asmenimis. Toks glaudus ryšys yra dėl šiems asmenims suteikiamų ekonominių ir socialinių garantijų, kurios kuriamos valstybinių institucijų priimtomis teisės normomis, įmonės vidaus taisyklėmis, kolektyvinėmis, darbo ar kitomis sutartimis. Remiantis šiomis nuostatomis yra reguliuojami darbuotojo ir darbdavio santykiai. Visi šie santykiai turi būti reguliuojami tiek, kad nebūtų varžomos asmenų laisvės sudarant ir priimant sprendimus, netrukdoma ekonomikos plėtra, tuo pačiu išlaikant visas priklausančias teises bei pareigas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje¹ įtvirtinti pagrindiniai darbo teisės principai ir ji yra kitų darbo įstatymų juridinis pagrindas. Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, formuojamos teisės normos, saugančios ir ginančios žmonių teises darbe. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas² pagrindinis darbo teisės šaltinis, kuris reglamentuoja darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Tačiau, kad ir kaip bebūtų sureguliuoti darbo santykiai, dažnai tarp darbdavio ir darbuotojo kyla konfliktai, kuriuos ne visada pavyksta išspręsti derybomis ir jie perauga į ginčus.

Darbo teisės teorijoje darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir ypatumus reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyrius. Šio kodekso 285 straipsnyje individualus darbo ginčas apibrėžiamas kaip nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka. Individualius darbo ginčus, jei šis Kodeksas arba kiti įstatymai nenumato kitokios nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas (286 str.). Įstatymų leidėjas numatydamas dvipakopę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką – ikiteisminę ir teisminę, siekia, kad tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs darbo ginčas būtų išspręstas jau ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje, taip išvengiant tolesnio bylinėjimosi teismuose, todėl ikiteisminė stadija yra privaloma. Verta pažymėti, jog būtina skirti dvi sąvokas –

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

ikiteisminę ir neteisminę. Ikiteisimine tvarka nagrinėjami individualūs darbo ginčai darbo ginčų komisijoje, o neteisimine tvarka nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai. Atsižvelgiant į šio darbo temą apie kolektyvinius darbo ginčus kalbėti neverta.

Temos aktualumą lemia tai, kad ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo mažai pakito ir dėl to iki šiol tarp teisininkų nekyla diskusijos dėl šios stadijos tikslų, organizavimo bei efektyvumo. Darbo kodekse numatyta, jog ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija yra būtina. Tačiau šiam darbo ginčų institutui būdingos teorinės bei praktinės problemos. Pirmą problemą yra ta, kad teorinės ir praktinės nuostatos dėl ikiteisminės darbo ginčų būtinybės neatitinka. Iš civilinių bylų sunku spręsti ar šalys naudojosi ikiteisimine individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Net ir tais atvejais, kai šalys naudojosi ikiteisimine darbo ginčų stadija, jos efektyvumas yra žemas, nes šalys darbo ginčų komisijos sprendimus skundžia teismui. Antra, nėra institucinio ikiteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos apibendrinimo, t. y. nėra jokios institucijos, kurioje būtų vedama individualių darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijose statistika. Ir trečia, ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija primena kvaziteisminio nagrinėjimo pakaitalą, todėl pagrindinė jos funkcija – šalių sutaikymo funkcija – lieka nerealizuota. Taip pat temos aktualumą pagrindžia specialios teisinės literatūros stoka nagrinėjama tema ir būtinybė šią spragą užpildyti. Analizuojant specialią teisinę literatūrą, pastebima, jog didelio dėmesio nagrinėjamai temai nėra skiriama. Galima rasti vos keletą tų pačių mokslininkų atliktų trumpų studijų.

Darbo objektas: ikiteisminį individualių darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuojančios teisės normos, jų taikymas praktikoje.

Darbo tikslas: išanalizuoti individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje stadijoje tvarką ir atskleisti šios stadijos problemas teorijoje ir praktikoje, bei pateikti galimus jų sprendimo būdus. Siekiant šio tikslo keliami pagrindiniai uždaviniai:

1. Apžvelgti ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo istoriją.
2. Nustatyti ir išanalizuoti esmines individualių darbo ginčų ikiteisminio nagrinėjimo stadijos problemas teorijoje bei praktikoje.
3. Pateikti ikiteisminės darbo ginčų institucijos reglamentavimo tobulinimo kryptis.

Darbe naudojami metodai: derinant sisteminių, loginių ir analitinių metodų analizuojamos teisės norminių aktų nuostatos, istorinis – anksčiau galiojusių teisės normų apžvelgimui, lingvistinis – teisės normų turiniui atskleisti, analogija ir lyginimas – derinimui ir lyginimui bei panašumui atskleisti.

Temai atskleisti pasirinktas darbo planas, kuris susišaukia su iškeltom problemom ir dėstomoji dalis baigiama tam tikrom išvadom.

Darbe remiamasi įvairiais teisės šaltiniais: Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu³ (toliau - Civilinio proceso kodeksas), anksčiau galiojusiais teisės aktais, reglamentavusiais individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką Lietuvoje, nacionalinių teismų praktika, žinomų teisės mokslininkų darbais bei užsienio šalių teisės aktais.

³ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1342.

1. Ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo istorinės ištakos

Dabartinės ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemos glūdi praeityje. Todėl norint jas atskleisti būtina atskirai aptarti kiekvieną ikiteisminio darbo ginčų instituto raidos etapą.

1.1. Vertinimo – konfliktų komisijos teisinis statusas

Ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Lietuvoje įsigaliojo 1940 metais. Nuo to laiko Lietuvoje pradėtos taikyti 1928 m. Rusijos Federacinės Respublikos Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės, patvirtintos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo. Pirminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija pagal šias taisykles buvo vertinimo – konfliktų komisijos, o kai kuriais atvejais – liaudies teismai⁴. Anot G. Bužinsko, tokios komisijos buvo šiuolaikinių darbo ginčų komisijų pakaitalas.⁵

Vertinimo – konfliktų komisijos būdavo sudaromos ir veikė tik tose vietose, kur buvo profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetai bei profesinių sąjungų miestų, grupių ar rajonų komitetų. Teisę nagrinėti skundus dėl vertinimo – konfliktų komisijos sprendimų turėjo profesinės sąjungos sričių, kraštų, respublikiniai ir centro komitetai. Tačiau minėti komitetai, sprenddami darbo ginčus, atlikdavo tiktai priežiūros funkcijas. Panaikinus neteisėtą vertinimo – konfliktų sprendimą, teisės priimti nutarimo iš esmės profesinių sąjungų organai neturėjo. Tokiu atveju medžiaga būdavo grąžinama iš naujo nagrinėti tai pačiai vertinimo – konfliktų komisijai arba suinteresuotiems asmenims išaiškindavo, jog jie gali kreiptis į liaudies teismą dėl galutinio ginčo išsprendimo. Taigi toks darbo ginčų nagrinėjimas pareikalavo nemažai laiko, nes, nepatenkintai vertinimo- konfliktų komisijos sprendimu šaliai, kartais tekdavo įveikti nemažus atstumus tam, kad pasiektų profesinės sąjungos srities arba centro komitetą. Tuo tarpu pats skundo nagrinėjimas dažniausiai pavirsdavo tik paviršutiniu dokumentų patikrinimu, nes pasinaudoti žodiniais šalių paaiškinimais ar liudytojų parodymais būdavo neįmanoma ir skundo nagrinėjimas galiausiai baigdavosi vertinimo –konfliktų komisijos sprendimo

⁴ PAŠERSTNIKAS, A. E., *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: 1953, p. 40.

⁵ BUŽINSKAS, G. Ikteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 290.

panaikinimu, o ginčas būdavo perduodamas nagrinėti teismui, nes, kaip jau buvo minėta, teisės priimti naują sprendimą profesinių sąjungų organai neturėjo.⁶

Pagrindinė vertinimo – konfliktų komisijos funkcija buvo darbo ginčą įvertinti, o ne išspręsti. Tokiu būdu šios komisijos šalims padėdavo suvokti jų nesutarimų pobūdį bei jų pačių pozicijų pagrįstumą. Pasak G. Bužinsko, buvo neskubama primesti ginčo sprendimo procedūros bei savotiškai „įvelti“ į ginčo mechanizmo smagračius šalis, o tik suformuoti nešališką tam tikrą nuomonę, paliekant visiškai laisvas rankas kompromisui pasiekti.⁷

Liaudies teismui perduoti darbo ginčą, kuris turėjo būti nagrinėjamas vertinimo – konfliktų komisijoje, pagal 1928 m. Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės galima būdavo tik tuo atveju, jei šalys vertinimo – konfliktų komisijoje nesusitardavo arba jei priežiūros tvarka vertinimo – konfliktų komisijos sprendimas būdavo panaikintas. O tai reiškė, jog dėl ginčo išsprendimo darbuotojas į liaudies teismą kreiptis negalėjo tol, kol nebuvo panaikintas vertinimo – konfliktų komisijos sprendimas. Taigi darbuotojo nuomonė dėl vertinimo – konfliktų komisijos sprendimo teisingumo bei pagrįstumo neturėjo jokios reikšmės. Anot J. Moreino, toks teisės kreiptis į teismą suvaržymas darbuotojo atžvilgiu nebuvo teisingas ir neužtikrino piliečių konstitucinių darbo teisių apsaugos.⁸

1928 m. Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės numatė kai kurių klausimų išankstinį suderinimą su vertinimo – konfliktų komisija. Iš anksto komisijoje buvo nagrinėjami tokie klausimai: sutikimas atleisti darbuotoją dėl netinkamumo darbe; sutikimas nušalinti darbuotoją nuo darbo iškelus jam baudžiamąją bylą; atostogų grafiko tvirtinimas; ginčų nagrinėjimas dėl atostogų sumavimo ir piniginės kompensacijos išmokėjimo; dėl etatų mažinimo, jei darbuotojas yra karinio parengimo pratimuose; išskaičiavimai iš darbo užmokesčio esant ribotai materialinei atsakomybei. Toks reglamentavimas reiškė, jog administracija be išankstinio vertinimo – konfliktų komisijos sprendimo negalėjo parašyti atitinkamo įsakymo. Taip pat taisyklės numatė, jog kai kuriais atvejais buvo privalu kreiptis į vertinimo – konfliktų komisiją kaip į pirminę darbo ginčų nagrinėjimo instanciją, o kitais atvejais tiesiogiai į teismą. Vėliau buvo atsisakyta tokios tvarkos.

Vertinimo – konfliktų komisijos Lietuvoje veikė nuo 1940 m. iki 1957 m., kai jas pakeitė darbo ginčų komisijos. Tikriausiai dėl šios priežasties, t. y. dėl neilgo vertinimo – konfliktų komisijų veikimo, diskusijų apie jas Lietuvoje buvo nedaug.

⁶ MOREINAS, J., *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: Profleidykla, 1961, p. 15.

⁷ BUŽINSKAS, G. Ikitiesminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 292.

⁸ MOREINAS, J. *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: Profleidykla, 1961, p. 15.

Pasak A. E. Pašerstniko, vertinimo – konfliktų komisijoje visi nagrinėjami klausimai galėjo būti išspręsti tik tuo atveju, jei šalys susitardavo („susitaikinimas“). Todėl A. E. Pašerstnikas darbo ginčų nagrinėjimo vertinimo – konfliktų komisijose tvarką vadino taikinamąją.⁹

Apibendrinant galima padaryti išvadą, jog vertinimo – konfliktų komisija veikė daugiau kaip darbo ginčo šalių patariamasis organas, nes pagrindinė vertinimo - konfliktų komisijos funkcija buvo darbo ginčo įvertinimas, o ne jo išsprendimas. Padėdama šalims suvokti jų nesutarimo pobūdį ir pozicijų pagrįstumą, vertinimų – konfliktų komisija iš esmės skatino šalis susitaikyti.

1.2. Ikitėsminė darbo ginčų institucija pagal darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus

Kaip jau buvo minėta vertinimo – konfliktų komisija veikė iki 1957 m. 1957 m. sausio 31 d. TSRS Aukščiausios Tarybos Prezidiumas įsaku patvirtino Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus, pagal kuriuos darbo ginčus nagrinėjo: darbo ginčų komisija, įmonių, įstaigų, organizacijų profesinių sąjungų komitetai bei rajonų (miestų) liaudies teismai. Pagal šiuos nuostatus vertinimo – konfliktų komisijas pakeitė darbo ginčų komisijos. Darbo ginčų komisijos buvo sudaromos įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose buvo profesinių sąjungų organizacijos. Tačiau šios komisijos, skirtingai nei vertinimo – konfliktų komisijos, nebebuvo organizuojamos prie profesinės sąjungos miestų, grupių ar rajoninių komitetų.

1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai nenumatė jokio darbo ginčų padalijimo ir, jei įmonėje kildavo darbo ginčas, visais atvejais pirmiausia reikėjo kreiptis į darbo ginčų komisiją.¹⁰ Taigi naujieji nuostatai nustatė, jog darbo ginčų komisija buvo privaloma pirminė institucija visiems darbo ginčams. Be to, nuostatai suteikė didesnes teises profesinių sąjungų fabriku, gamyklų vietos komitetams nagrinėjant darbo ginčus, t. y. sustiprino jų vaidmenį darbo ginčų sprendimų srityje. Šiems komitetams buvo suteikta teisė nagrinėti ginčus, kai įmonės darbo ginčų komisijoje nebuvo susitarta bei skundus dėl darbo ginčų komisijos sprendimų. Tuo tarpu pagal 1928 m. Darbo ginčų nagrinėjimo

⁹ PAŠERSTNIKAS, A. E. *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius, 1953, p. 24.

¹⁰ VULIS, A.; JANKAUSKIENĖ, V. *Darbo ginčai*. Vilnius, 1958, p. 8.

taisyklės profesinių sąjungų respublikiniai komitetai galėjo tik panaikinti vertinimo – konfliktų komisijos sprendimus.

Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai, nustatydami darbo ginčų komisijų sudarymą įmonėse, įgalino darbo ginčus spręsti darbuotojo darbo vietoje. Verta pažymėti, jog tokia tvarka žymiai patogesnė buvo darbuotojui. Taip pat darbo vietoje buvo galima geriau išsiaiškinti kilusio darbo ginčo aplinkybes, o tai žinoma pareikalavo mažiau laiko darbo ginčui išspręsti.

Atkreiptinas dėmesys, jog 1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai nustatė kitokią tvarką kada galima kreiptis į teismą, nei anksčiau galiojusios Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės. Teisė kreiptis į teismą dėl darbo ginčo, pagal 1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus, suteikiama nepriklausomai nuo to, kaip darbo ginčas buvo išspręstas darbo ginčų komisijoje ir profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetuose. Tačiau į teismą galima buvo kreiptis tik tada, jei ginčas buvo spręstas darbo ginčų komisijoje bei profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetuose¹¹. Taigi tai tik dar kartą patvirtina, jog darbo ginčų komisija buvo pirminė privaloma ikiteisminė institucija darbo ginčams spręsti, o profesinių sąjungų komitetai - antroji ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija.

Analizuojant 1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus galima išvelgti derybų užuomazgas. Nuostatai numatė, jog darbo ginčas darbo ginčų komisijoje gali būti nagrinėjimas tik tada, jei darbuotojas, norėdamas taikiai išspręsti nesutarimą, kreipėsi į įstaigos administraciją, tačiau nepavyko jokių rezultatų pasiekti. Tuo tarpu raštiškų įrodymų apie tai ar darbuotojas kreipėsi į administraciją nebuvo reikalaujama, nes darbo ginčų komisijos, dirbdamos toje pačioje įmonėje, galėjo patikrinti ar buvo mėginama taikiai susitarti.¹²

TSRS Aukščiausioji Taryba 1970 m. liepos 15 d. priėmė TSR Sąjungos ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindus (toliau – Pagrindai), kurie įsigaliojo 1971 m. sausio 1 d. Tai buvo pirmasis Tarybų Sąjungos istorijoje vieningas sąjunginis darbo įstatymas, apimantis svarbiausias darbo teisės normas. Pagrinduose buvo palikti svarbiausi RTFSR 1922 m. Darbo įstatymų kodekso nuostatai, taip pat kitų, anksčiau išleistų norminių aktų patvirtintos normos. Tačiau Pagrindai ne tik susistemino svarbiausius galiojančius darbo įstatymus, bet ir įtvirtino nemažai principinių nuostatų, kurios išplėtė darbo žmonių darbinės teises bei sustiprino tų teisių įgyvendinimo garantijas¹³. Vadovaudamosios Pagrindų 4 straipsniu, visos sąjunginės respublikos 1971 – 1973 m. priėmė darbo

¹¹ MOREINAS, J. *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: Pfofleidykla, 1961, p. 17.

¹² VULIS, A.; JANKAUSKIENĖ, V. *Darbo ginčai*. Vilnius, 1958, p. 16.

¹³ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p.33.

įstatymų kodeksus. Lietuvos TSR Aukščiausioji Taryba 1972 m. birželio 1 d. priėmė Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksą¹⁴, kurio XV skirsnyje buvo reglamentuojama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Taigi iškilo būtinumas priimti naujus darbo ginčų nagrinėjimo nuostatus.

1974 m. gegužės 20 d. TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumas įsaku patvirtino naują Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakciją. Darbo ginčai tuo metu Lietuvoje buvo nagrinėjami pagal Darbo įstatymų kodekso XV skirsnį ir 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus. Lyginant naują Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakciją su 1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo nuostatais, pastebima, jog esminių pakeitimų darbo ginčų nagrinėjime nebuvo padaryta. Dauguma nuostatų išliko nepakeistos, o tiesiog buvo perkeltos į 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo nuostatus. Tokia pati išliko darbo ginčų komisijos organizavimo, narių nušalinimo bei sprendimų priėmimo tvarka. Taip pat nepakito sprendimų priėmimo, apskundimo terminai bei nebuvo reglamentuota darbo ginčų komisijos posėdžio eiga. Buvo pateiktas pavyzdinis darbo ginčų sąrašas, nagrinėjamų darbo ginčų komisijoje (dėl atlyginimo už išstarnautus metus apmokėjimo, dėl drausminių nuobaudų skyrimo, dėl išeitinės pašalpos išmokėjimo ir t.t.). Taip pat buvo nurodyta kokių darbo ginčų komisija negalėjo nagrinėti (dėl grąžinimo į darbą darbuotojų, atleistų administracijos iniciatyva, dėl valstybinio socialinio draudimo pašalpų ir pensijų apskaičiavimo, skyrimo ir mokėjimo, darbo stažo apskaičiavimo pašalpoms ir pensijoms skirti ir kt.).

Darbo ginčų komisijos posėdžių protokolai būdavo viešai iškabinami, kad su jais galėtų susipažinti darbuotojai. Tai buvo viena iš darbo ginčų nagrinėjimo visuomenės kontrolės formų¹⁵.

Apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimą galėjo tik darbuotojas. Administracija perkelti darbo ginčo nagrinėjimą iš komisijos į profsąjungos komitetą neturėjo teisės. Be to, nuostatuose buvo nustatyta, jog darbo ginčų komisijos sprendimą, prieštaraujantį galiojantiems įstatymams, galėjo užprotestuoti prokuroras profsąjungos komitete.

Antroji ikiteisminė individulių darbo ginčų nagrinėjimo institucija buvo profesinių sąjungų komitetai. Tai reiškė, kad profesinės sąjungos komitetas neturėjo teisės priimti nagrinėti darbo ginčų jei jie nebuvo nagrinėti darbo ginčų komisijoje. Tačiau buvo numatyta išimtis. Darbuotojų reikalavimai atlyginti jiems žalą dėl suluošinimo darbe, kai kalta organizacija, buvo nagrinėjami profsąjungos komitete apeinant darbo ginčų komisiją.

¹⁴ Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“ (nebegalioja). *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 16-122.

¹⁵ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p.299.

Darbo ginčai profesinės sąjungos komitete nebuvo nagrinėjami iš naujo. Nagrinėdamas darbuotojo skundą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo, profesinės sąjungos komitetas privalėjo patikrinti: 1) ar darbo ginčų komisijos sprendimas neprieštarauja galiojantiems įstatymams; 2) ar darbo ginčų komisija turėjo reikalingų įrodymų; 3) ar darbo ginčų komisija laikėsi darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos. Kitaip tariant, profesinės sąjungos komitetas tik tikrino, ar darbo ginčų komisijos sprendimai buvo teisėti ir pagrįsti. Jeigu profesinės sąjungos komitetas nustatydavo, jog darbo ginčų komisijos sprendimas nepagrįstas, tai privalėdavo tą sprendimą panaikinti ir priimti nutarimą dėl darbo ginčo¹⁶.

Pagal 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų 37 punktą ir Darbo įstatymų kodekso 241 straipsnio 1 dalį į liaudies teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo galima buvo kreiptis šiais atvejais: 1) kai darbuotojas nesutikdavo su profesinės sąjungos komiteto nutarimu; 2) kai profesinės sąjungos komiteto nutarimo atitikimu galiojantiems įstatymams abejodavo administracija; 3) kai darbuotojas nesutikdavo su darbo ginčų komisijos, susidedančios iš profsąjungos organizatoriaus ir organizacijos vadovo, sprendimu arba kai komisijoje šalys nesusitardavo; 4) kai prokuroras abejodavo profesinės sąjungos komiteto nutarimo ar darbo ginčų komisijos sprendimo atitikimu galiojantiems įstatymams. Atkreiptinas dėmesys, jog įstatymas skirtingai aiškino šalies, nesutinkančios su profesinės sąjungos komiteto nutarimu galimybę kreiptis į teismą. Darbuotojas visada turėjo teisę kreiptis į liaudies teismą, kad šis išnagrinėtų darbo ginčą. Tuo tarpu administracija į teismą galėjo kreiptis tik tuo atveju, kai abejodavo profesinės sąjungos komiteto nutarimo atitikimu galiojantiems įstatymams.

¹⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p.303.

1. 3. Darbo ginčų komisijos statusas nacionalinių įstatymų požiūriu

Atkūrus nepriklausomybę Lietuvos Respublikoje individualūs darbo ginčai buvo nagrinėjami pagal 1972 m. birželio 1 d. priimtą Darbo įstatymų kodekso XV skirsnį „Darbo ginčai“. Šio kodekso 234 straipsnis nurodė, jog darbo ginčus nagrinėjo: darbo ginčų komisijos, įmonių, įstaigų, organizacijų profesinių sąjungų komitetai bei rajonų (miestų) liaudies teismai ir straipsnis pateikė nuorodą į 1974 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus.

Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuva mažiausiai reformavo senąją, tarybinę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką bei ilgiausiai ja naudojosi. Buvo palikta tokia pati dvipakopė ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Tuo tarpu kitos Baltijos šalys jau senai buvo atsisakę profesinės sąjungos komiteto, kaip individualius darbo ginčus nagrinėjančio organo¹⁷.

1997 m. lapkričio 13 d. Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių teisės aktų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., pripažinimo netekusiais galios įstatymu¹⁸ buvo konstatuota, jog nuo 1998 m. sausio 1 d. netenka galios Lietuvos Respublikoje galiojantys įstatymai, kiti teisės aktai, priimti iki 1990 m. kovo 11 d. Lietuvos teisės istorijoje šis įstatymas sukėlė didelę sumaištį, nes ne kartą buvo keičiamas bei daromi papildymai.

1998 m. gruodžio 31 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių teisės aktų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., pripažinimo netekusiais galios įstatymo 1 straipsnio pakeitimo įstatymas. Šiuo įstatymu buvo pratęstas poįstatyminių aktų galiojimas dar vieneriems metams – iki 1999 m. gruodžio 31 d., o tai reiškė jog Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų galiojimas taip pat prasitęsė. Šis įstatymo nustatytas terminas ir buvo netobulos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos priežastis.

2000 m. birželio 20 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas¹⁹ (toliau – Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas). Su šiuo įstatymu įsigaliojimu neteko galios Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso XV skirsnis „Darbo ginčai“. Anot G. Bužinsko, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas užbaigė teisinių spragų „lopymo“ etapą, prasidėjusį 1997m. Tačiau įstatymas nesuvaidino jam skirto vaidmens, nes įstatymo projektas buvo rengiamas pakankamai ilgai ir ne kartą keičiamas bei tobulinamas. Be to,

¹⁷ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 190.

¹⁸ Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių teisės aktų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., pripažinimo netekusiais galios įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1997, Nr. 108-2729.

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (nebegalioja). Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.

įstatymo projektas nepasiekė šalies akademinės visuomenės, kuri tuo pačiu metu aktyviai rengė Darbo kodekso projektą. Buvo tikėtasi, jog Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas bus rengiamas kartu bendradarbiaujant su Darbo kodekso rengėjais, tačiau tai neįvyko.²⁰ Gal būt dėl šių priežasčių Darbo ginčų įstatyme buvo nemažai spragų, netikslumų bei vidinių prieštaravimų, o tai be abejo apsunkino šio teisės akto taikymą.

Atkreiptinas dėmesys, jog netikslumas buvo tarp šio įstatymo pavadinimo ir jo 1 straipsnyje nustatytos įstatymo paskirties – nustatyti individualių darbo ginčų nagrinėjimo sąlygas, tvarką ir t.t. Tačiau žodžio „individualus“ įstatymo pavadinime nebuvo, o tai reiškė principinę klaidą. Pasak G. Bužinsko, kaimynai estai, priimdami Estijos Respublikos 1995 m. gruodžio 20 d. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, tiksliau apibūdino įstatymą, preciziškiau bei išsamiau reglamentavo šiuos teisinius santykius. Be to, įstatymą papildė Darbo ginčų komisijos nuostatai, kurie logiškai užbaigia nagrinėjamo instituto teisinio reguliavimo mechanizmo struktūrą Estijoje.²¹

Priėmus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą Lietuvoje, buvo pakeistas individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų skaičius. Šio įstatymo 4 straipsnyje buvo įtvirtinta nuostata, jog darbo ginčus nagrinėjančios institucijos yra darbo ginčų komisija ir teismas. Tai reiškė, kad įstatymų leidėjas atsisakė dvipakopės ikiteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos, t. y. nebeliko profesinės sąjungos komiteto, ir nustatė dvipakopę visą individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką – darbo ginčų komisijoje ir teisme. Taigi darbo ginčų komisija išliko kaip privaloma pirminė institucija, nagrinėjanti darbuotojo ir darbdavio ginčus, išskyrus tuos, kurie galėjo būti tiesiogiai nagrinėjami teisme.

Minėto įstatymo trečiasis skirsnis buvo skirtas tiesioginėms deryboms tarp darbdavio ir darbuotojo. Tiesioginės derybos tarp darbuotojo ir darbdavio nebuvo naujas reiškinys darbo teisėje, nes Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakcijoje, kuri galiojo iki 1974 m., buvo nuostata, jog darbo ginčų komisija nagrinėja darbo ginčą, jei darbuotojas nereguliavo nesutarimo tiesiogiai tardamasis su įmonės, įstaigos, organizacijos administracija. Darbo ginčų įstatymo 15 straipsnis suponuoja mintį, jog tiesiogines derybas buvo bandoma institucionalizuoti, nes kiekvieno nesutarimo atveju jos buvo privalomos. Tačiau įstatymo 4 straipsnis nustatė, kad darbo ginčus nagrinėjančios institucijos yra tik darbo ginčų komisija ir teismas. Be to įstatymas nepateikė pačių derybų sąvokos, bei nebuvo numatytos sankcijos šaliai, vengiančiai ar vilkinančiai

²⁰ BUŽINSKAS, Ginautas. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, Nr.25(17), p. 6.

²¹ „Ibid.“ 6.

derybas. Taip pat abejonių kėlė įstatyme vartojamų terminų trukmės pagrįstumas bei jų aiškios sistemos nebuvimas.²²

2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d. Tačiau priimant Darbo kodeksą klaidų nebuvo išvengta, kurių imtasi taisyti tik 2005 m.

Iki 2005 m. gegužės 28 d. Darbo kodekso XIX skyriuje, kuris reglamentuoja individualius darbo ginčus, buvo vartojama bendra „darbo ginčų“ sąvoka. Be to ir pats skyrius vadinosi „Darbo ginčai“. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso III dalis vadinasi „Individualūs darbo santykiai“, galima teigti, jog buvo kalbama apie individualius darbo ginčus. 285 straipsnyje apibrėždamas individualius darbo ginčus, įstatymų leidėjas nurodė, kad tai nesutarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, kurių nepavyko sureguliuoti derybomis. Derybos pagal pateiktą sampratą, buvo privaloma kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija. Tačiau nei viename Darbo kodekso skyriuje nebuvo kalbama apie derybų organizavimą bei vedimą.

Taip pat netikslumas buvo 286 straipsnyje. Šio straipsnio 1 d. nurodė: „darbo ginčus, jei šis Kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios sprendimo tvarkos, nagrinėja: 1) darbo ginčų komisija; 2) teismas“. Straipsnio 2 d. nustatė, jog kolektyviniai darbo ginčai nagrinėjami šio kodekso X skyriuje nustatyta tvarka. Kaip jau buvo minėta, nors Darbo kodekso XIX skyriuje buvo vartojama bendra darbo ginčų sąvoka, buvo kalbama apie individualius darbo ginčus. Todėl XIX skyrius ir turėjo reglamentuoti tik individualius darbo ginčus.

Taigi akivaizdu, kad sąvokų netikslumai, likę nuo tarybinių laikų, priimant Darbo kodeksą nebuvo ištaisyti. Dėl tokių reglamentavimo netikslumų kilo nemažai teisinių diskusijų bei praktinių problemų, o tai sąlygojo vėlesnius Darbo kodekso pakeitimus.

Priimdamas Darbo kodeksą, įstatymų leidėjas nustatė, jog darbo ginčų komisijos sudaromos kiekvienoje įmonėje ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui ir toje įmonėje kylančius individualius darbo ginčus nagrinėja kaip pastovi institucija. Taigi buvo atsisakyta Darbo ginčų įstatyme nustatytos tvarkos, kad darbo ginčų komisija sudaroma tik tada, kai darbuotojas kreipiasi į darbdavį su prašymu dėl komisijos darbo ginčui nagrinėti sudarymo.

Apibendrinant galima padaryti išvadą, jog ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Lietuvoje nuo tarybinių laikų ne daug kuo pasikeitė. Darbo ginčų komisija iki šiol išliko pirminė privaloma individualius darbo ginčus nagrinėjanti

²² „Ibid.“7.

institucija. Tačiau skirtingai nei vertinimo – konfliktų komisijos, kurios paskirtis buvo tik darbo ginčą įvertinti, o ne išspręsti, šių dienų darbo ginčų komisijos paskirtis yra išnagrinėti tarp darbdavio ir darbuotojo kilusius darbo ginčus.

Verta pažymėti ir tai, kad tik su Darbo kodekso įsigaliojimu Lietuvoje įsigaliojo nacionalinis darbo teisinių santykių lygmuo. Tik nuo Darbo kodekso įsigaliojimo neteko galios Darbo įstatymų kodeksas. Savaimė suprantama, kad kai kuriose teisminėse bylose ir po 2003 m. buvo taikomos senosios Darbo įstatymų kodekso nuostatos, jeigu buvo vertinami santykiai, atsiradę iki 2003 m. sausio 1 d.

2. Esminės individualių darbo ginčų ikiteisminio nagrinėjimo stadijos problemos

Apžvelgus ikiteisminio darbo ginčų instituto raidos etapą matyti, jog didelio dėmesio individualių darbo ginčų reglamentavimui nebuvo skiriama. Tai parodė nemažai spragų, netikslumų bei vidinių prieštaravimų turėjęs Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Tačiau ir šiandien darbo ginčų nagrinėjimo procedūra nėra švelninama, bet iš dalies gilinama toliau.²³

2005 m. Darbo kodekso XIX skyriuje, kuris reglamentuoja individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, buvo padaryta nemažai pataisų. Tačiau spragų ištaisymo tik teisės aktuose neužtenka. Nemažai yra dar ir praktinių problemų. Iki šių dienų nėra institucijos, kurioje būtų kaupiami, analizuojami bei apibendrinami duomenys apie darbo ginčų komisijų veiklą, įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Todėl statistiniais duomenimis pavaizduoti Darbo ginčų komisijos efektyvumą bei tikslingumą nėra galimybės²⁴.

Taigi kyla klausimas, ar šiuo metu Lietuvoje galiojanti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka tikrai yra efektyvi bei tikslinga?

Į šį klausimą bus stengiamasi atsakyti šioje dalyje analizuojant esmines individualių darbo ginčų ikiteisminio nagrinėjimo stadijos problemas.

2.1. Ikitiesminės stadijos privalomumo teoriniai pagrindai ir praktiniai ypatumai

Kaip jau buvo minėta, darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra būtinas kiekvieno individualaus darbo ginčo etapas, kitaip tariant privaloma procedūra. Tai patvirtina Darbo kodekso 298 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios ginčų sprendimo tvarkos. Tokia tvarka Lietuvoje galioja jau nuo tada, kai buvo įkurtos darbo ginčų komisijos, t. y. nuo 1957 m. Skirtumas tik tas, kad nuo 2000 m. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo įsigaliojimo, darbo ginčų komisija yra vienintelis ikiteisminis individualius darbo ginčus nagrinėjantis organas.

²³ BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Teisė*, 1999, nr. 33(3), p. 5.

²⁴ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Mokslo taikomasis tyrimas. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.teise.org/docs/upload/spec.%20teismai.pdf>>.

Darbo kodekso 295 straipsnis nustato kokie individualūs darbo ginčai nagrinėjami teismuose. Šio straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta nuostata, jog teisme taip pat nagrinėjami darbo ginčai, kai šio Kodekso nustatytais terminais nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas nebuvo išspręstas. Taigi kyla klausimas, ar tikrai reikia tokio privalomo pirminio darbo ginčų nagrinėjimo, jeigu daroma prielaida, jog darbo ginčų komisijos per įstatymo nustatytą terminą gali būti net nesudarytos arba ginčas jose gali būti neišspręstas, dėl ko darbuotojas turės dėl ginčo išsprendimo kreiptis į antrinę darbo ginčų nagrinėjimo instituciją - teismą? O tai be abejo darbuotojas sugaiš daugiau laiko, kol bus išspręstas tarp jo ir darbdavio kilęs darbo ginčas.

Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarką nustato Darbo kodekso 288 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, kad Darbo ginčų komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija). Darbdavio atstovus savo įsakymu (potvarkiu) skiria darbdavys. Toks reglamentavimas reiškia, jog pagrindinis darbo ginčų komisijos sudarymo principas yra atstovavimo pariteto užtikrinimas. Todėl šiuo tikslu darbuotojai ir darbdavys į komisijos sudėti deleguoja vienodą skaičių atstovų.

Darbo kodeksas nustato, jog turi būti vienodas darbuotojų ir darbdavių atstovų skaičius, tačiau nėra numatyta koks būtent bei kuri šalis pirmoji turėtų skirti atstovus. Maksimalų kiekvienos šalies atstovų skaičių turėtų lemti protingumo kriterijus, sietinas su įmonės dydžiu, reikiama kvalifikacija bei gyvenimo patirtį turinčių žmonių skaičiumi ir panašiai. Praktikoje, iš kiekvienos darbo ginčo šalies pusės, dažniausiai skiriama nuo vieno iki keturių atstovų. Verta pažymėti tai, jog galimi tokie atvejai, kad darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje gali būti suvokiamas tik kaip formalumas. Kitaip tariant, šalių tikslas – darbo ginčą nagrinėti teisme, tačiau yra būtina laikytis išankstinės ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos. Todėl tokių nuostatų nebuvimas gali sudaryti galimybę vilkinti atstovų skaičiaus nustatymo susitarimą, taip išvengiant išankstinės darbo ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos. Juk už atstovavimo pariteto nesilaikymą bei skiriamų atstovų skaičiaus nesutarimą, įstatymų leidėjas nenumatė jokių sankcijų. Todėl darbo ginčas, remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu (kai per nustatytą terminą nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija), bus nagrinėjamas teisme.

Analizuojant teismų praktiką matyti, jog nepaisant darbo ginčų komisijos sudarymo fakto, didesnėse įmonėse savo atstovus darbuotojai būna išsirinę anksčiau. Tais atvejais, kai darbuotojas kreipiasi į darbdavį su darbo ginčų komisijai adresuotu prašymu, darbdavys pirmiausia paskiria savo atstovus ir tik tada praneša darbuotojams, kad šie paskirtų savo atstovus. Pavyzdžiui, UAB „Vilniaus troleibusai“ darbuotoja, nesutikdama

su darbdavio įsakymu dėl išskaitos iš jos darbo užmokesčio, 2004 m. vasario 2 d. su prašymu kreipėsi į darbdavį. Darbdavys, t.y. UAB „Vilniaus troleibusai“, atstovaujamas generalinio direktoriaus, 2004 m. vasario 3d. priėmė įsakymą dėl raštvedžio ir darbdavio atstovų skyrimo į darbo ginčų komisiją. Šiuo įsakymu buvo paskirti du darbdavio atstovai bei raštvedys. Tuo tarpu UAB „Vilniaus troleibusai“ darbininkų sąjunga darbuotojų konferencijoje prieš metus priėmė sprendimą dėl darbuotojų atstovų rinkimo į darbo ginčų komisiją. Į šią komisiją buvo išrinkti keturi darbuotojų atstovai. Tačiau darbuotojų atstovai darbuotojų konferencijos protokolo išrašą darbdaviui pateikė tik po darbdavio sprendimo paskirti savo atstovus.²⁵ Gal būt tai ir nulėmė darbdavio sprendimą. Taigi šiuo atveju į darbuotojų atstovų skaičių nebuvo atsižvelgta ir darbdavio sprendimas turėjo lemiamą reikšmę. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso 288 straipsnyje darbuotojų atstovų skyrimo tvarka aprašyta pirmoji, darbdavys savo atstovų skaičių turėtų nustatyti atsižvelgdamas į darbuotojų pasiūlytą atstovų skaičių.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas, o darbdavio - darbdavys skiria savo įsakymu. Tačiau praktikoje ne visada taip būna. Kaip pavyzdį galima pateikti Kauno miesto apylinkės teismo nagrinėtą civilinę bylą dėl drausminės nuobaudos panaikinimo²⁶. Šioje byloje ieškovė į darbo ginčų komisiją atstovauti pasiūlė tris narius, iš kurių darbdavio įsakymu tik vienas buvo paskirtas į Darbo ginčų komisiją. Savo nuožiūra darbdavys paskyrė tik vieną atstavą, pasirinkęs iš darbuotojos prašyme dėl darbo ginčų komisijos sudarymo nurodytų atstovų, taip sumažindamas darbuotojos siūlomų atstovų skaičių. Be to, darbuotojos atstovas į darbo ginčų komisijos posėdį neatvyko ir apie neatvykimo priežastį neinformavo. Teismas, motyvuodamas tuo, kad Darbo kodekse nėra imperatyvios normos, reikalaujančios atsižvelgti į pageidaujama atstovų skaičių – yra tik imperatyvas, kad darbuotojų ir darbdavių atstovų skaičius turi būti vienodas, padarė išvadą, jog darbdavys nepažeidė darbo ginčų komisijos sudarymo tvarkos ir, kad darbo ginčų komisijos posėdis neįvyko. Šiuo atveju darbo ginčo nagrinėjimas užsitęsė dėl darbuotojos atstovo neatvykimo, nes darbuotoja kreipėsi į teismą.

Taigi Darbo kodeksas detaliau turėtų reglamentuoti atstovų skyrimo tvarką. Atsižvelgiant į tai, kas aptarta aukščiau ir į tai, kad darbo teisėje darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi, vertėtų nustatyti, jog darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą darbuotojo prašymą, pirmiausia turėtų pranešti darbuotojams, jog šie skirti

²⁵ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2004 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *L. P. v. UAB „Vilniaus troleibusai“*, Nr. 2-4455-33/2004.

²⁶ Kauno miesto apylinkės teismo 2004 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. UAB „Gaudma“*, Nr. 2-9398/2004.

savo atstovus ir tik tada, atsižvelgęs į darbuotojų atstovų skaičių, skirti savo atstovus. Be to, tai, kad įstatymas nenumato pareigos darbuotojo ar darbdavio atstovams dalyvauti darbo ginčų komisijos posėdžiuose, galima būtų vertinti kaip dažną darbo ginčų komisijos posėdžių neįvykimo priežastį.

Palyginus su Lietuva, Estijoje darbo ginčų komisijos (komitetai), kurių sudarymo tvarką reglamentuoja Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas²⁷, yra steigiamos prie teritorinių Valstybinės darbo inspekcijos skyrių. Darbo ginčų komisijos nariai – pirmininkas ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų atstovai. Darbo ginčų komisijos pirmininką, iš teritorinio darbo inspekcijos skyriaus pareigūnų, Valstybinės darbo inspekcijos generalinio direktoriaus teikimu skiria ir atleidžia Socialinių reikalų ministras. Be to, pirmininko pareigas einantis asmuo privalo turėti aukštąjį teisinį išsilavinimą. Todėl galima išskirti Estijos darbo ginčų komisijų sudarymo tam tikrus privalumus: 1) darbo ginčų komisijos nariai skiriami iš darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovų; 2) darbo ginčų komisijos sudaromos ne įmonėse ar įstaigose; 3) keliamas teisinių žinių reikalavimas darbo ginčų komisijos pirmininkui. Tokia darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka Estijoje leidžia tikėti, jog bus priimtas objektyvus bei teisiškai pagrįstas ir teisingas sprendimas.

Darbo kodekso 288 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, nepažeisdamas šio Kodekso 291 straipsnio 1 dalyje nustatytų terminų, privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Šio straipsnio 3 dalis nustato, jog darbo ginčų komisija sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų metų laikotarpiui. Tuo tarpu anksčiau galiojęs Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas numatė, kad kiekvieno individualaus darbo ginčo atveju turėjo būti sudaryta atskira, tik tą darbo ginčą nagrinėjanti darbo ginčų komisija.

Verta pažymėti, jog teoriškai darbo ginčų komisijos egzistavimo nereikėtų susieti su konkrečiu darbo ginčo buvimu ar nebuvimu, nes ji sudaroma kaip nuolatinis organas ir veikia ne ilgiau kaip du metus. Pasibaigus šiam terminui komisija renkama iš naujo arba perrenkama jau dirbusi. Tad galima teigti, kad tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs individualus darbo ginčas gali būti tik prielaida tokią komisiją sudaryti įmonėje. Tačiau atsižvelgiant į minėto straipsnio 2 dalį ir į tai, kad Darbo kodekse nėra konkrečiai nustatyta kada ir kodėl įmonėje turi būti sudaryta darbo ginčų komisija, galima teigti, jog būtent individualus darbo ginčas, kilęs tarp darbuotojo ir darbdavio, gali lemti Darbo

²⁷ Individual labor dispute resolution act of the Republic of Estonia, entered into force 1 September, 1996, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>.

ginčų komisijos sudarymą. Taigi, jeigu įmonėje yra sudaryta darbo ginčų komisija, tai teoriškai žiūrint, ji yra veikianti ikiteisminė darbo ginčus nagrinėjanti institucija. Tačiau praktiškai, jeigu per darbo ginčų komisijos veiklos laikotarpį, t. y. per dvejus metus, įmonėje nekilo nei vienas individualus ginčas – darbo ginčų komisija nevykdo jokios veiklos. Kitaip tariant, jeigu įmonėje yra sukurta darbo ginčų komisija tuo momentu kai darbo ginčai nenagrinėjami, tai tokia komisija yra pasyvi, nes be darbo ginčų nagrinėjimo atlikti kitas funkcijas įstatymas nereikalauja.

Analizuojant Lietuvos teismų praktiką matyti, kad daugelyje įmonių nuolatos veikiančių darbo ginčų komisijų nėra. Dažniausiai darbuotojas, manydamas, kad jo interesai ir teisės yra pažeisti, iš pradžių rašo prašymą, adresuotą darbo ginčų komisijai, ir įteikia jį darbdaviui. Tik tada darbdavys imasi veiksmų, t. y. paskiria darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoja komisijos sudarymą. Tačiau praktikoje pasitaiko ir tokių atvejų kai darbo ginčų komisijos, gavus darbuotojo prašymą, ne visada sudaromos. Pavyzdžiui, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas civilinę bylą ėmė nagrinėti remdamasis Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu (kai nustatytais terminais darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta). Byloje teismas nustatė, kad ieškovė kreipėsi į atsakovą dėl darbo ginčų komisijos sudarymo, tačiau darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta per Darbo kodekso 291 straipsnyje numatytą terminą, t. y. per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos darbo ginčų komisijos posėdis nebuvo sušauktas ir teismas pripažino, jog ieškovė turi teisę kreiptis į teismą.²⁸

Pažymėtina, jog darbdavio veiksmų aktyvumą, t. y. paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą, lemia Darbo kodekso 291 straipsnyje numatyti terminai. Pagal šį straipsnį pirmasis darbo ginčų komisijos posėdis turi įvykti ne vėliau kaip per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos, o prašymas išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos. Tačiau įstatymų leidėjas, įpareigodamas darbdavį per tam tikrą terminą paskirti raštvedį ir sudaryti darbo ginčų komisiją, nenumatė darbdaviui jokių sankcijų už minėtų veiksmų neatlikimą. Todėl kai įmonėje nėra sudarytos darbo ginčų komisijos, galima situacija, kad darbdavys neskubės imtis įstatyme numatytų veiksmų, t. y. sudaryti darbo ginčų komisiją. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 302 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys, bei 303 straipsnio 2 dalyje numatytą pareigą, už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, darbo ginčų komisijos nariams mokėti vidutinį darbo užmokestį, galima padaryti išvadą, jog darbdavys vengdamas

²⁸ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2003 m. spalio 16 d. sprendimas civilinėje byloje *H. R. v. UAB „Krosila“*, Nr. 2-6743-19/2003.

bereikalingų išlaidų, specialiai gali vilkinti darbo ginčų komisijos sudarymą. Tokiu atveju darbo ginčas, remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu bus nagrinėjamas teisme.

Taigi labai svarbi yra darbo ginčų komisijos rinkimo ir sudarymo tvarka, nes nuo to priklauso individualių darbo ginčų nagrinėjimo šiose komisijose kokybė bei efektyvumas.

Lyginant Darbo kodeksą su Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu pastebima, kad Darbo kodeksas įpareigoja darbo ginčų komisiją individualų darbo ginčą išnagrinėti per dvigubai trumpesnę terminą, nei buvo nustatyta Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme. Šis keturiolikos dienų procedūrinis terminas skiriasi nuo darbo ginčų komisijos sudarymo termino. Tad galima teigti, jog darbo ginčo nagrinėjimas gali būti perkeltas iš vieno posėdžio į kitą, t. y. prašymą darbo ginčų komisija gali nagrinėti ne viename posėdyje, tačiau nepažeisdama nustatytų terminų. Verta pažymėti, jog įstatymo numatytas keturiolikos dienų terminas yra garantija darbuotojui. Kitaip tariant, terminas užtikrina, jog darbuotojo ir darbdavio ginčo nagrinėjimas per ilgai neužsities. Tačiau keturiolikos dienų terminas gali būti per trumpas ginčams, priskirtiniems prie sudėtingesnių, visgi darbo ginčų komisijose darbo ginčus nagrinėja ne profesionalai, o darbuotojų ir darbdavių atstovai. Todėl atsižvelgiant į tai, jog darbdavys, iki prašymo padavimo momento, gali būti nepaskyręs raštvedžio, o minėtame straipsnyje kalbama apie septynias kalendorines dienas, iš kurių dvi ne darbo dienos, manytina, jog įstatymų leidėjas nustatė maksimaliai trumpus terminus²⁹. Be to Darbo kodeksas nenumato galimybės šiuos terminus pratęsti bei darbo ginčų komisijos posėdžio atidėjimo priežasčių. Skirtingai nei Lietuvoje, Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas numato, kad darbo ginčų komitetas prašymą turi išnagrinėti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo jo gavimo dienos. Be to minėtas terminas motyvuotu šalies prašymu gali būti pratęstas. Taip pat yra numatyta galimybė atidėti prašymo nagrinėjimą.

Nepaisant to, kad Darbo kodeksas numato minėtus terminus, praktika rodo, jog šių terminų nesilaikymas darbo ginčų komisijai nesukelia jokių pasekmių. Tai pagrindžia Klaipėdos apygardos teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-501-370/2008³⁰. Šioje byloje 2007 m. vasario 6 d. ieškovė kreipėsi į atsakovę dėl darbo ginčų komisijos sudarymo išspręsti reikalavimui dėl atlyginimo už jos atliekamą papildomą, darbo sutartimi nesulygtą, darbą. Komisija darbo ginčą išnagrinėjo 2007 m. gegužės 10 d. priimdama sprendimą. Kadangi ieškovė su darbo ginčų komisijos sprendimu nesutiko,

²⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 519.

³⁰ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje *K. G. v. Šilutės pirmoji gimnazija*, Nr. 2A-501-370/2008.

buvo paduotas ieškinys teismui. Akivaizdu, jog darbo ginčų komisija nesilaikė Darbo kodekse numatyto keturiolikos dienų darbo ginčiui nagrinėti termino – nuo prašymo padavimo dienos iki komisijos sprendimo priėmimo praėjo trys mėnesiai. Tačiau pirmosios instancijos teismas dėl to visiškai nepasisakė.

Taip pat galima paminėti ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006³¹. Šioje byloje ieškovė prašė priteisti iš atsakovo susidariusį atlyginimų skirtumą dėl neteisingai apskaičiuoto darbo užmokesčio už darbą poilsio dienomis. 2005 m. kovo 14 d. su prašymu ieškovė kreipėsi į darbo ginčų komisiją. 2005 m. gegužės 6 d. prašymas komisijai buvo patikslintas. Šiuo atveju prašymas per keturiolika dienų ne tik nebuvo išnagrinėtas, bet dar ir buvo papildytas praėjus daugiau kaip mėnesiui nuo prašymo padavimo dienos. Teismas taip pat dėl to visiškai nepasisakė.

Taigi verta pažymėti, jog ne tik Darbo kodeksas nenumato, bet ir teismų praktika, už nustatytą terminų darbo ginčiui išnagrinėti nesilaikymą, jokių sankcijų darbo ginčų komisijai nesuformuoja.

Analizuojant Lietuvos teismų praktiką matyti, kad darbuotojai ne visada žino, jog tam tikro individualaus darbo ginčo išsprendimui yra nustatyta privaloma ikiteisminė darbo ginčo nagrinėjimo tvarka. Kitaip tariant, pirmiausia darbuotojai dėl ginčo išsprendimo kreipiasi į teismą ir tik tada sužino, jog toks darbo ginčas iš pradžių turi būti nagrinėjamas įmonės darbo ginčų komisijoje. Kaip pavyzdį, pagrindžiantį šį teiginį, galima paminėti LAT 2009 m. gegužės 19 d. nutartį, civilinėje byloje Nr. 3K-3-170/2009³². Šioje byloje ieškovas prašė nustatyti, kad darbo sutartis tarp jo ir atsakovo nutraukta Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies pagrindu ir priteisti iš atsakovo neišmokėtą darbo užmokestį bei kitas išmokas. 2008 m. spalio 31 d. ieškovas pranešė darbdaviui, kad nuo 2008 m. lapkričio 14 d. jis nutraukia darbo sutartį, bet darbdavys atsisakė užpildyti darbo sutartį ir atsiskaityti su ieškovu. Teismai ieškinį atsisakė priimti. LAT pažymėjo, kad teismai pagrįstai atsisakė priimti ieškinį, nustatę, jog tarp šalių darbo santykiai nėra nutrūkę, todėl ieškovo ir atsakovo ginčas negali būti nagrinėjamas teisme, remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 5 punktu. Nagrinėjamu atveju ieškovas apie darbo sutarties nutraukimą Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies pagrindu darbdavį įspėjo daugiau nei prieš tris dienas, tačiau darbdavys nesutiko su darbo sutarties nutraukimo pagrindu ir darbo sutarties nenutraukė, todėl šalių ginčiui turėtų būti taikoma privaloma išankstinė jo

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.3.3; 14.3.2; 96.3; 18.2.1; 14.1; 18.2.2.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „I“*, Nr. 3K-3-17-/2009, kat. 18.2.1; 18.2.2; 106.7.3.

nagrinėjimo ne teisme (darbo ginčų komisijoje) tvarka. Akivaizdu, jog darbuotojas šioje situacijoje sugaišo ne mažai laiko, tačiau neturėjo jokios naudos.

Taip pat galima būtų paminėti ir Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 2A-296-368/2008³³. Šioje byloje ieškovė 2008 m. vasario 4 d. kreipėsi į Mažeikių rajono apylinkės teismą su ieškiniu dėl neišmokėtos išeitinės išmokos priteisimo iš atsakovo. Ieškovė nurodė, kad 2007 m. gruodžio 6 d. jai buvo įteiktas atsakovo 2007 m. lapkričio 20 d. siūlymas nuo 2007 m. gruodžio 31 d. nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, išmokant kompensaciją už nepanaudotas atostogas, motyvuojant tuo, kad nuo 2008 m. sausio 1 d. atsakovas nebevykdys sveikatos priežiūros funkcijų, o ieškovės santykiai bus tęsiami naujai įsteigtoje dukterinėje įmonėje. 2007 m. gruodžio 20 d. atsakovas įspėjo ieškovę, kad atsisakius darbo santykius tęsti naujai įsteigtoje dukterinėje įmonėje, po keturių mėnesių nuo pranešimo apie įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva įteikimo dienos, ieškovės darbo sutartis bus nutraukta pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalį. Ieškovei buvo įteiktas siūlymas nuo 2007 m. gruodžio 31 d. nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, išmokant kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, išeitinę išmoką pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 5 p., kadangi ieškovė atsisakė tęsti darbo santykius naujai įsteigtoje dukterinėje įmonėje. 2007 m. gruodžio 22 d. ieškovė įteikė atsakovui pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, išmokant dvylikos vidutinių darbo užmokesčių dydžio pašalpą, kaip tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. 2008 m. sausio 2 d. atsakovas priėmė įsakymą, kuriuo savo iniciatyva ir nesant ieškovės kaltės, atleido ieškovę pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalį, nepasibaigus keturių mėnesių įspėjimo terminui, atleidimo datą perkeldamas iki 2008 m. balandžio 19 d., kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas. Atsakovas nurodė, kad išeitinė išmoka bus išmokėta ne pagal kolektyvinę sutartį, bet pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 5 punktą. Mažeikių rajono apylinkės teismas 2008 m. balandžio 15 d. sprendimu ieškinį patenkino. Apeliaciniu skundu atsakovas prašė panaikinti Mažeikių rajono apylinkės teismo sprendimą ir bylą nutraukti. Šiaulių apygardos teismas apeliacinį skundą tenkino, motyvuodamas tuo, kad ieškinys dėl išeitinės išmokos priteisimo Mažeikių rajono apylinkės teisme gautas 2008 m. vasario 4 d., t. y. tebesitęsiant darbo santykiams tarp ieškovės ir atsakovo. Tokiu būdu, atsižvelgiant į Darbo kodekso 295 straipsnyje numatytą darbo ginčų kategorijų sąrašą dėl individualaus darbo ginčo priskirtinumo nagrinėti teisme, į tai, kad kreipimosi į teismą dieną tarp ieškovės ir atsakovo susiklostę darbiniai

³³ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *S. P. v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 2A-296-368/2008.

santykiai nebuvo nutrukę, Darbo kodekso 295 straipsnį sistemiškai aiškinant su Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje, 3 dalyje įtvirtintais individualaus ginčo dėl darbo sutarties požymių, į tai, kad ginčas kilęs dėl kolektyvinėje darbo sutartyje nustatytų teisių, darytina išvada, jog darbo ginčas, kilęs tarp ieškovės ir atsakovo privalėjo būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, o ne teisme. Teismas konstatavo, kad pirmosios instancijos teismo sprendimas naikintinas, o kadangi jau yra pasibaigęs Darbo kodekso 296 straipsnyje numatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas, išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos nesilaikymas yra pagrindas bylą nutraukti.

Taigi akivaizdu, jog šiuo atveju ieškovė apie privalomą ikiteisminę individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadiją nieko nežinojo, o pirmosios instancijos teismas turėjo pagrindą atsisakyti priimti ieškinį (Civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 2 dalies 3 punktas, 412 straipsnio 1 dalis) ir išaiškinti ieškovei, jog dėl darbo ginčo nagrinėjimo ji turi kreiptis į įmonės darbo ginčų komisiją, tačiau to nepadarė.

Verta pažymėti, kad kartais praktikoje pasitaiko ir tokių atvejų kai darbuotojams nepavyksta rasti jų darbdavių, tačiau teismai vis tiek atsisako priimti ieškovų ieškinius. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2S- 542-275/2008³⁴ nutartimi panaikino Vilniaus miesto 1-ojo apylinkės teismo nutartį. Šioje byloje ieškovai kreipėsi į teismą su ieškiniu dėl darbo užmokesčio ir kompensacijos už nepanaudotas atostogas priteisimo iš atsakovo. Ieškovai nurodė, kad jų 2007 m. spalio 8 d. sudarytos darbo sutartys dar nenutrauktos, nors jie jau nebedirba nuo 2007 m. lapkričio 12 d. Ieškovai nesutiko su darbo sutartyse nurodytu minimaliu darbo užmokesčiu, šis jiems neišmokėtas, nepavyksta rasti jų darbdavio. Ieškovai apie tai pranešė Valstybinei darbo inspekcijai, 2008 m. balandžio 3 d. kreipėsi į įmonės darbo ginčų komisiją, tačiau atsakovas nebuvo rastas. Atitinkamai 2008 m. balandžio 9 d. ieškovai kreipėsi į teismą. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas 2008 m. balandžio 14 d. nutartimi atsisakė priimti ieškovų ieškinį atsakovui, motyvuodamas tuo, kad ieškovai kreipėsi į teismą nesilaikydami ginčo išankstinės nagrinėjimo tvarkos. Teismas pažymėjo, kad ieškovai kreipėsi į įmonės darbo ginčų komisiją, tačiau nėra pateikta jokių duomenų, jog joje ginčas buvo išnagrinėtas ir buvo priimtas vienoks ar kitoks sprendimas, kad yra baigta faktiškai inicijuoto tokio ginčo išankstinio nagrinėjimo procedūra. Taip pat teismas pažymėjo, kad toks ieškovų kreipimasis atsakovui nėra įteiktas, be to, net ir nuo kreipimosi nėra praėję Darbo kodekse nustatyti darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje terminai. Todėl teismas pripažino, kad ieškovai kreipėsi į teismą,

³⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 30 d. nutartis civilinėje byloje *P. B. ir A. A v. UAB „Reasta“*, Nr. 2S- 542-275/2008.

nesilaikydami įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos.

Ieškovai atskirtuoju skundu Vilniaus apygardos teismo prašė panaikinti Vilniaus 1-ojo apylinkės teismo nutartį. Vilniaus apygardos teismas nutartį panaikino ir ieškinio priėmimo klausimą perdavė tam pačiam pirmosios instancijos teismui nagrinėti iš naujo motyvuodamas tuo, kad šioje byloje nustatyta, jog ieškovai raštu kreipėsi į įmonės darbo ginčų komisiją bei prašė nagrinėti kilusį ginčą. Laiškai buvo išsiųsti įmonės adresais, kurie nurodyti darbo sutartyse ir įmonių registro centre, tačiau grįžo neįteikti su pašto atžymomis „netikslus adresas“, „gavėjo nerasta“, „nėra tokios firmos“. Teismas pažymėjo, kad šiuo konkrečiu atveju pats kreipimosi į darbo ginčų komisiją faktas yra pagrindas ieškiniui pareikšti. Pirmosios instancijos teismas ieškinio priėmimo metu vertindamas ieškovų kreipimąsi į darbo ginčų komisiją ir nurodydamas, kad nėra pateikta jokių duomenų, jog joje ginčas buvo išnagrinėtas ir buvo priimtas vienoks ar kitoks sprendimas, be jokio pagrindo sprendė, kad nėra pasinaudota išankstinė ginčo sprendimo tvarka, ir ginčas teisme negali būti nagrinėjamas. Grįžę neįteikti registruoti laiškai įtakos problemos išsprendimui neturės, todėl nesant žinomam adresatui, kuriuo ieškovai galėtų kreiptis į atsakovą bei prašyti sudaryti darbo ginčų komisiją, nėra jokio pagrindo reikalauti ieškovų, kad jie privalomai turi pasinaudoti išankstine bylos sprendimo ne teisme tvarka. Atsižvelgiant į tai, taip pat nepagrįsti pirmosios instancijos teismo argumentai, kad ieškovai privalėjo vadovautis Darbo kodekse numatytais terminais bei kreiptis į teismą jiems pasibaigus.

Taigi akivaizdu, jog ir minėtoje situacijoje darbuotojai į teismą kreipėsi, kad būtų apgintos pažeistos jų teisės bei interesai, tačiau neturėjo jokios naudos.

Apibendrinant nesunku padaryti išvadą, jog individualių darbo ginčų ikiteisminės stadijos privalomumas pažeidžiamas tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Teoriniu požiūriu šios stadijos privalomumas pažeidžiamas tuo, kad Darbo kodeksas nustato, jog individualus darbo ginčas privalomai turi būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, išskyrus numatytą išimtį iš bendros taisyklės, kai individualus darbo ginčas tiesiogiai priskiriamas teismui, tačiau aiškiai trūksta garantijų, kurios užtikrintų visų darbo ginčų nagrinėjimą ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo institucijoje.

Praktika rodo, kad tik didesnėse įmonėse, įstaigose ar organizacijose yra pastoviai veikiančios darbo ginčų komisijos. Tuo tarpu mažesnėse įmonėse pastoviai veikiančių darbo ginčų komisijų nėra ir praktikoje dažai pasitaiko tokių atvejų kai darbo ginčų komisijos nėra sudaromos. Todėl, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas nebuvo išspręstas, individualus darbo ginčas,

remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu, yra nagrinėjamas teisme. Taigi praktiniu požiūriu ikiteisminės stadijos privalomumas pažeidžiamas tuo, kad tais atvejais, kai įmonėse darbo ginčų komisijos nėra sudaromos ar ginčai jose nėra išsprędžiami, individualus darbo ginčas apeina privalomą ikiteisminę individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadiją. Be to, praktikoje ne visada iš bylos matosi ar individualus darbo ginčas buvo nagrinėtas ikiteisminėje institucijoje, ar ne.

2. 2. Ikteisminės stadijos tikslų sankirta teorijoje ir praktikoje

Kaip jau buvo minėta, pagal 1928 m. Darbo ginčų nagrinėjimo taisykles, galiojusias iki 1957 m., vertinimo – konfliktų komisijų paskirtis buvo darbo ginčą įvertinti, o ne jį išspręsti. Tokiu būdu, vykdydamos savo funkciją, vertinimo – konfliktų komisijos šalims padėdavo suvokti tarp jų kilusio nesutarimo pobūdį bei pačių šalių pozicijų pagrįstumą, t. y. vertinimą – konfliktų komisijos tik suformuluodavo tam tikrą nešališką nuomonę. Tačiau vėliau, kai vertinimo - konfliktų komisijas pakeitė darbo ginčų komisijos bei keitėsi individualius darbo ginčus reglamentuojantys teisės aktai, kito ir šis modelis. Galima pastebėti, jog šiuo metu Darbo kodekse ryškėja procedūriškai išorinė individualių darbo ginčų ikiteisminės stadijos funkcija – ginčą išspręsti.

Ikteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina funkcijų vykdymo, dėl kurių įgyvendinimo ji buvo sukurta. Visų pirma, darbo ginčų komisija turėtų vykdyti, kaip prevencinę priemonę individualių darbo ginčų atžvilgiu, taikinimo funkciją³⁵.

Skirtingai nei Lietuvoje, Vakarų Europos valstybėse tokių ikiteisminių individualių darbo ginčų institucijų nėra. Tačiau šalių taikinimui yra skiriamas didelis dėmesys. Pavyzdžiui, Prancūzijoje individualūs darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose teismuose. Ginčo nagrinėjimas susideda iš dviejų stadijų: taikinimo biure ir teisminiame biure. Kiekvienas skundas iš pradžių privalomai perduodamas taikinimo biurui. Šiame biure ginčą bandoma išspręsti taikiai. Visuomeniniai teisėjai vadovauja taikinimo procesui. Be to, šie teisėjai yra paritetiniais pagrindais išrinkti iš darbuotojų ir darbdavių organizacijų. Teisėjai šioje stadijoje šalims siūlo rasti kompromisą. Taikinimo biure procedūra baigiasi, jeigu viena šalis ieškinį atsiima arba pasiekiamas kompromisas ir

³⁵ BUŽINSKAS, Gintautas. Ikteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 292.

šalys atsisako nuo pareikštų reikalavimų ar abipusių nuolaidų. Taikinimo biure priimtas sprendimas protokoluojamas bei turi teismo sprendimo galią.³⁶

Didžiojoje Britanijoje individualūs darbo ginčai taip pat nagrinėjami specializuotuose teismuose, kurie vadinami pramoniniais teismais. Pramoniniai teismai nagrinėja bylas trijų asmenų sudėtimi: pirmininkas – profesionalus juristas ir du teisėjai – ne profesionalai. Pastarieji laikomi nepriklausomi teisėjai ir formaliai bylos nagrinėjimo metu neatstovauja darbdavių ar darbuotojų. Jie klauso tik įstatymo. Dauguma pramoninių teismų sprendimų priimami vienbalsiai. Nors pramoniniai teismai laikosi įprastos civilinių teismų procedūros (rungtyniškumo procesas), ginčų nagrinėjimo tvarka juose yra paprastesnė, mažiau formali. Prieš pradėdant nagrinėti bylą iš esmės, pirmiausia bandoma sutaisyti šalis. Advokatų dalyvavimas procese nėra būtinas, nors praktikoje darbdaviai dažnai pasitelkia juridinius konsultantus. Darbuotojus gali atstovauti profesinės sąjungos juristas ar netgi darbuotojo šeimos narys³⁷.

Pavyzdžiui, Danijoje labai plačiai taikoma daugybė sudėtingų teismo, arbitražo ir kitų taikinimo procedūrų. Ginčus dėl individualių darbo sutarčių nagrinėja bendros kompetencijos teismai. Danijos vyriausybė nustatė taikinimo procedūras visose teisminių darbo ginčų nagrinėjimo stadijose. Taikinimo procedūra prasideda parengtine apklausa, kurios tikslas yra šalis sutaisyti. Ginčo šalys ir jų atstovai išdėsto savo pozicijas. Profesionalus teisėjas šioje procedūroje dalyvauja kaip tarpininkas ir bando šalims surasti priimtina sprendimą. Jei šalims nepavyksta susitaikyti, tik tada, po kelių dienų, byla pradama nagrinėti iš esmės³⁸.

Lietuvoje Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, taikinimo funkcijos realiai neįgyvendina. Ginčo šalys tik formaliai yra skatinamos susitaikyti. Be to, ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija reglamentuota taip, kad tampa teismo nagrinėjimo pakaitalu.

Darbo kodekso 290 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbuotojo prašymas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui. Raštvedys prašymą užregistruoja, praneša darbo ginčų komisijai, parengia bylą nagrinėti, išreikalauja reikiamus dokumentus, skaičiavimus, išvadas, praneša dalyvaujantiems byloje asmenims apie bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, įteikia atsakovui prašymo kopiją. LAT, vienoje iš savo konsultacijų³⁹, yra

³⁶ КИСЕЛЕФ, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело, 1999, p. 296.

³⁷ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Mokslo taikomasis tyrimas. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-11]. Prieiga per internetą: < <http://www.teise.org/docs/upload/spec.%20teismai.pdf> > [Žiūrėta 2009-12-11].

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 4 d. konsultacija. *Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso, Civilinio proceso kodekso normų taikymo*. Nr. A3-100.

išaiškinęs, jog darbuotojas, kreipdamasis į darbo ginčų komisiją dėl darbo ginčo išnagrinėjimo, pradeda privalomą darbo ginčo procedūrą. Taigi, toks darbuotojo veiksmas, t. y. prašymo padavimas raštvedžiui, sąlygoja procedūros pradžią. O tai reiškia, kad nepaliekama jokių galimybių tartis.

Darbo kodekso 287 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog darbdavys, darbo ginčų komisijai techniškai aptarnauti, skiria darbo ginčų komisijos raštvedį. Raštvedys nėra darbo ginčų komisijos narys, jis atlieka tik techninio patarnaujamojo pobūdžio veiksmus, kurių tikslas – užtikrinti tinkamą ir nepriekaištingą darbo ginčų komisijos darbą. Tačiau, remiantis minėtu straipsniu, galima teigti, jog kol nėra raštvedžio darbo ginčų komisija negali pradėti nagrinėti ginčą, nes Darbo kodeksas nustato, kad būtent raštvedys priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus. Išimtiniais atvejais prašymą gali priimti pats darbdavys, t. y. tais atvejais, kai įmonėje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija (288 straipsnio 2 dalis). Tačiau, kadangi darbdavys yra viena iš ginčo šalių ir, kad šalių lygybės principas nebūtų pažeistas, įstatymų leidėjas numatė, jog visus parengiamuosius veiksmus turi atlikti raštvedys. Todėl tokiu atveju įstatymas įpareigoja darbdavį darbo ginčų komisijos raštvedį paskirti kuo greičiau.

Darbo kodeksas jokių specialių reikalavimų darbo ginčų komisijos raštvedžiui nekelia⁴⁰. Tačiau remiantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymu⁴¹, kuris nustato, jog raštvedyba, apskaita, atskaitomybė, finansiniai bei techniniai dokumentai institucijose, įmonėse, įstaigose ir organizacijose tvarkomi valstybine kalba, darbo ginčų komisijos raštvedys privalo mokėti valstybinę kalbą.

Verta pažymėti, jog raštvedžio vaidmuo nagrinėjant darbo ginčus darbo ginčų komisijoje atsirado tik įsigaliojus Darbo kodeksui. Tuo tarpu anksčiau galiojęs Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas nenumatė atskiro darbo ginčų komisiją techniškai aptarnaujančio asmens, buvo tik nuostata, kad darbo ginčų komisijos posėdžio pradžioje yra renkamas posėdžio sekretorius.

Įstatymų leidėjas, įvesdamas raštvedžio figūrą, Darbo kodekse pateikė pavyzdinį raštvedžio atliekamų veiksmų sąrašą. Šie veiksmai skirstomi į dvi grupes pagal atlikimo laiką ir paskirtį:

⁴⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 512.

⁴¹ Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.

- 1) veiksmai, kurie skirti tinkamai užfiksuoti ir surinkti įrodymus (pavyzdžiui, priimti ir registruoti prašymus, išreikalauti nagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, pranešti apie bylos nagrinėjimo vietą ir laiką).
- 2) procedūrinio pobūdžio veiksmai (rašyti posėdžio protokolą, siųsti išrašus ir sprendimus, persiųsti bylą teismui ir panašiai⁴²).

Analizuojant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, kyla abejonių ar raštvedys tikrai tik techniškai aptarnauja darbo ginčų komisiją. Darbo kodekso 290 straipsnio 1 dalyje nustatyti reikalavimai, kuriuos turi atitikti darbo ginčų komisijai adresuotas prašymas. Prašyme turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas bei pridedamų dokumentų sąrašas. Toks reglamentavimas reiškia, kad įstatymas prašymo turiniui nekelia jokių specialių reikalavimų kaip, pavyzdžiui, ieškiniui civiliniame procese. Prašymo turinys gana paprastas ir yra siejamas su svarbiausia informacija. O tai reiškia, jog nėra keliami ir jokių prašymo formos reikalavimų, išskyrus tai, kad prašymas turi būti rašytinis, nurodyta kreipimosi data bei darbuotojo pasirašytas. Tačiau kyla klausimas, ar raštvedys gali nepriimti darbuotojo prašymo, jei prašymas neatitinka net ir tokių minimalių reikalavimų? Atsižvelgiant į tai, jog Darbo kodeksas nereglamentuoja prašymo priėmimo klausimo, galima teigti, kad dėl prašymo priėmimo raštvedys gali spręsti savarankiškai. Todėl tokių nuostatų nebuvimas suponuoja mintį, jog įstatymų leidėjas suteikė raštvedžiui platesnes funkcijas, o ne tik techniškai aptarnauti darbo ginčų komisiją. Tačiau raštvedys, priimdamas prašymą, savarankiškai negali tikrinti ar nėra praleistas Darbo kodekso 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas. O jeigu ir nustato, kad darbuotojas praleido šį terminą arba darbo ginčų komisijai prašymas nepriskirtinas, raštvedys negali prašymo nepriimti. Teisę tikrinti ar nėra pažeistas minėtas terminas turi pati darbo ginčų komisija. Tais atvejais, kai minėtas terminas yra praleistas, darbo ginčų komisija, nustačiusi jo praleidimo priežastis, gali terminą atkurti. Taigi nagrinėjant individualius darbo ginčus raštvedys nelaikomas savarankiška procedūros figūra, nes jis užsiima technine – pagalbine veikla, susijusia su prašymų registravimu, šalių informavimu, ir panašiai. Ne raštvedžio pareiga bandyti šalis sutaisyti, padėti joms suformuluoti reikalavimus, paskirti ekspertizes ar tirti ir vertinti įrodymus⁴³.

⁴² NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 513.

⁴³ *Ibid.*, p 518.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojo prašymo padavimas raštvedžiui sąlygoja privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Šis darbuotojo veiksmas – teisinis faktas, sukuriantis naujus teisinius santykius tarp darbuotojo ir darbdavio bei pradedantis ikiteisminę darbo ginčo nagrinėjimo stadiją. Tai reiškia, kad nuo šio momento prasideda ir darbo ginčų komisijos darbas.

Darbo kodekso 291 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, jog darbo ginčų komisijos posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų. Toks reglamentavimas reiškia, kad prieš pradedant darbo ginčų komisijai nagrinėti ginčą, visų pirma būtina nustatyti posėdžio teisėtumą. Minėtame straipsnyje nenustatyta nei minimali, nei maksimali šalių atstovų kvota. Taip pat straipsnis nenumato, kad darbo ginčų komisijos posėdyje turi dalyvauti visi komisijos nariai, yra tik imperatyvas, reikalaujantis šalių atstovų lygybės. Todėl galima teigti, jog jeigu posėdyje dalyvaus bent du skirtingas šalis atstovaujantys komisijos nariai, tai darbo ginčų komisijos posėdis bus teisėtas. Iš to išplaukia, kad visiškai nebesvarbu, kiek į darbo ginčų komisiją buvo išrinkta darbuotojų ir darbdavio atstovų. Reikšmės turi tik tai, kiek šių atstovų susirenka į posėdį. Tačiau galimi tokie atvejai, jog į posėdį susirinks nevienodas kiekvienos šalies atstovų skaičius. Tokiais atvejais patartina atstovams patiems nuspręsti, kurie atstovai dalyvaus darbo ginčų komisijos posėdyje. Kitaip tariant, tos šalies atstovai, kurių susirinko daugiau, atsižvelgdami į priešingos šalies susirinkusių mažesnę atstovų skaičių, turi patys išspręsti klausimą, kurie iš jų dalyvaus posėdyje. Tik tokiu būdu galima užtikrinti darbo ginčų komisijos posėdyje dalyvaujančių atstovų lygybės reikalavimą. Be to taip bus išvengiama darbo ginčo nagrinėjimo vilkinimo bei procedūrinių terminų pažeidimo⁴⁴.

Verta pažymėti, jog Darbo kodeksas nenustato darbo ginčų komisijos pirmininko rinkimo tvarkos. Tuo tarpu anksčiau galiojusio Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 20 straipsnyje buvo nuostata, numatanti, jog posėdžio pradžioje yra išrenkamas posėdžio pirmininkas. Tačiau remiantis Darbo kodekso 288 straipsnio 4 dalimi, nustatančia, kad komisijos pirmininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai, galima teigti, jog darbo ginčų komisijos posėdžio pradžioje komisijos nariai privalo išsirinkti posėdžio pirmininką. Be to šį teiginį patvirtina ir darbo ginčų komisijos posėdžio protokolas⁴⁵, pagal kurį, komisijos pirmininkas, savo pranešime svarstomu klausimu, turi pristatyti komisijos narius ir kitus posėdyje dalyvaujančius asmenis, taip pat kitus su nagrinėjamu darbo ginču susijusius duomenis. Nors Darbo

⁴⁴ *Ibid.*, p. 519.

⁴⁵ Patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 12 d. nutarimu Nr. 166. Valstybės žinios, 2004, Nr. 26-821.

kodeksas numato, jog pirmininko pareigas paeiliui eina abiejų šalių atstovai, tačiau nėra reikalaujama, kad kiekvienas darbo ginčų komisijos narys bent kartą pirmininkautų posėdyje. Tad kyla klausimas kokiais kriterijais vadovaujasi komisijos nariai rinkdami posėdžio pirmininką? Manytina, kad posėdžio pirmininkas turėtų išmanyti tiek materialines, tiek procesines teisės normas, todėl komisijos nariai posėdžio pirmininką turėtų išrinkti iš kompetentingiausių šalių atstovų. Čia vėl gi galima būtų paminėti Estijos darbo ginčų komitetus, kurie yra steigiami prie teritorinių Valstybinės inspekcijos skyrių ir net nekyla abejonių dėl šių komitetų kompetencijos, nes:

- 1) darbo ginčų komiteto pirmininkui yra keliamas reikalavimas turėti aukštąjį teisinį išsilavinimą;
- 2) pirmininkas turi tokio darbo patirties, nes jis yra darbo inspekcijos pareigūnas.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodeksas nereglamentuoja ne tik darbo ginčų komisijos posėdžio pirmininko rinkimo tvarkos, bet nereglamentuoja ir pačios posėdžio eigos. Darbo kodekso 292 straipsnis numato tik pagrindinius darbo ginčų komisijos bylos nagrinėjimo posėdyje ir sprendimo priėmimo aspektus. O tai reiškia, kad paliekama tam tikra erdvė formuoti praktikai⁴⁶.

Sistemiškai analizuojant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias individualių darbo ginčų nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje, galima teigti, jog pirmame posėdyje darbo ginčų komisija privalo atlikti šiuos veiksmus:

- 1) nustatyti, ar nėra pažeisti kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminai;
- 2) nustatyti, ar paduotas prašymas dėl darbo ginčo priskirtinas nagrinėti darbo ginčų komisijoje.

Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekse nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas. Taigi darbo ginčų komisija visų pirma turi patikrinti ar nėra praleistas šis terminas. Nustačiusi, kad kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra praleistas, komisija turėtų darbuotojui suteikti galimybę paaiškinti pavėluoto kreipimosi priežastis bei jas įvertinti. Pripažinusi praleisto termino priežastis svarbiomis, darbo ginčų komisija turėtų terminą atkurti. Analizuojant teismų praktiką, matyti, kad darbo ginčų komisijai darbuotojai parašymus paduoda nepraleidę minėto termino.

Tikrindama, ar paduotas darbuotojo prašymas priskirtinas nagrinėti darbo ginčų komisijoje, kitaip tariant, sprendama ginčo žynibingumo klausimą, darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vadovautis bendra taisykle, nustatančia, jog individualūs darbo ginčai priskirtini nagrinėti darbo ginčų komisijai bei atsižvelgti į bendros taisyklės išimtis,

⁴⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 520.

kurios atskiras individualių darbo ginčų kategorijas priskiria tiesiogiai teismui. Tais atvejais, kai darbo ginčų komisija nustato, jog darbo ginčas nepriskirtinas nagrinėti darbo ginčų komisijoje, komisija turi atsisakyti tokį prašymą nagrinėti.

Teismų praktika rodo, kad darbuotojai ne visada žino kokie individualūs darbo ginčai turi būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje. Kaip pavyzdį, pagrindžiantį šį teiginį, galima paminėti Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nagrinėtą civilinę bylą Nr. 2A-857-601/2008⁴⁷. Šioje byloje ieškovai ieškiniu prašė panaikinti UAB „Estakada“ darbo ginčų komisijos nutarimą, priimtą 2007 m. gruodžio 3 d., bei UAB „Estakada“ generalinio direktoriaus įsakymą Nr. 42K. Kauno miesto apylinkės teismas 2008 m. balandžio 16 d. sprendimu ieškinį atmetė, motyvuodamas tuo, kad įsakymo išleidimas, kuriuo UAB „Estakada“ direktorius nusprendė nuo 2007 m. gruodžio 31d. panaikinti buhalterijos padalinį įmonėje ir išpėti vyriausiąją buhalterę (ieškovę) apie numatomą darbo sutarties nutraukimą nesukėlė darbo ginčo Darbo kodekso 285 straipsnio prasme, kadangi minėtu įsakymu bendrovės valdymo organas nusprendė ateityje atlikti įmonės struktūrinį pertvarkymą ir pats įsakymas savaime niekuo nepakeitė ieškovės darbo sutarties, todėl jokių nesutarimų tarp darbdavio ir darbuotojo čia negalėjo kilti, kadangi ieškovė ir iki įsakymo išleidimo, ir po jo dirba taip, kaip anksčiau, o Darbo kodeksas nenumato prevencinio ieškinio pateikimo, darbo teisinių santykių šalys negali skųsti veiksmų, kurie gali būti ateityje atlikti, o gali ir nebūti atlikti. Teismas laikė, kad darbo ginčų komisija yra skirta darbo ginčams nagrinėti, todėl ieškovės kreipimasis dėl minėto įsakymo negalėjo būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, kadangi tai nėra organas, turintis kompetenciją nagrinėti bendrovės valdymo organų sprendimus, kuriais organizuojama įmonės veikla, aplinkybių, jog darbo ginčų komisijos sušaukimo, posėdžio tvarkos ir nutarimo, kuriuo ieškovės prašymas paliktas nenagrinėtu, priėmimo procedūra buvo pažeista, taip pat nėra nustatyta, todėl teismas sprendė, kad naikinti darbo ginčų komisijos sprendimo nėra pagrindo. Apeliaciniu skundu ieškovai prašė panaikinti Kauno miesto apylinkės teismo sprendimą. Apeliacinis teismas skundą atmetė, motyvuodamas tuo, kad pagrįstai pirmosios instancijos teismas konstatavo, jog ginčo įsakymo išleidimas (panaikinti buhalterijos padalinį įmonėje), nesukėlė darbo ginčo, nes ginčą ieškovė kildina ne iš darbo sutarties, o šio įsakymo išleidimas tiesiogiai neturėjo įtakos ieškovės darbo santykiams. Nustačius, kad ieškovės keliamas reikalavimas dėl ginčo įsakymo, nepriskirtinas prie darbo ginčų, pagrįstai darbo ginčų komisija paliko šį ginčą nenagrinėtu.

⁴⁷ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Z. K. ir E. K. v. UAB „Estakada“*, Nr. 2A-857-601/2008.

Verta pažymėti ir tai, jog labai svarbus yra klausimas ar darbo ginčų komisija yra kompetentinga išnagrinėti darbuotojo ir darbdavio ginčą. Kitaip tariant, ar visada darbdavio ir darbuotojų atstovai yra kompetentingi nagrinėti individualų darbo ginčą. Juk darbo ginčų komisijos darbas yra siejamas su darbo įstatymų taikymu bei pažeistų teisių ir interesų gynimu, todėl tam reikia nemažai teisinių žinių. Pastebėtina, kad Darbo kodeksas nereikalauja, jog šalių atstovai išmanytų darbo įstatymus.

Praktikoje galimi tokie atvejai, kad įmonėje nei tarp darbuotojų atstovų, nei tarp darbdavio atstovų neatsiras žmonių, išmanančių bei sugebančių taikyti, analizuoti įstatymus. O tokie atvejai tikrai galimi, nes Lietuvoje tikrai nemažai yra įmonių, kurių darbuotojai neturi ne tik aukštojo išsilavinimo, bet neturi net ir vidurinio ar pagrindinio išsilavinimo. Todėl nekyla jokių abejonių, jog darbo ginčų komisija, sudaryta įmonėje iš tokių šalių atstovų, tikrai nesugebės tinkamai išnagrinėti individualų darbo ginčą. Tad labai svarbu yra, tai, kad darbo ginčų komisijos nariai įvertintų savo galimybes teisingai išnagrinėti darbo ginčą.

Jeigu darbo ginčų komisija nusprendžia, jog ji nėra kompetentinga nagrinėti tam tikrą ginčą, tai tokiu atveju, remiantis Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio 2 dalimi, bylą turi nagrinėti teismas. Todėl tokiais atvejais, ikiteisminėje individualių darbo ginčų institucijoje ginčas iš esmės nenagrinėjamas ir tik surašomas darbo ginčų komisijos posėdžio protokolas. Kitaip tariant, tokiais atvejais darbo ginčų komisijos posėdyje nėra siekiama išnagrinėti individualų darbo ginčą iš esmės, o tik atliekamas formalumas, imituojant ginčo nagrinėjimą. Tad nesunku padaryti išvadą, jog toks ikiteisminis individualaus darbo ginčo nagrinėjimas tampa formalumu tam, kad teismas, motyvuodamas tuo, jog nebuvo laikytasi privalomos išankstinės ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos, neturėtų pagrindo atsisakyti priimti ieškinį arba palikti jį nenagrinėtą.

Analizuojant darbo ginčų komisijos kompetentingumo klausimą, kyla ir dar vienas klausimas, susijęs su darbo ginčų komisijos objektyvumu ir nešališkumu.

Darbo kodekso 292 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog darbo ginčų komisijos sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų – darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Toks reglamentavimas reiškia, kad priimtu laikomas tik tas sprendimas, kuris priimamas darbo ginčų komisijos posėdžio dalyvių bendru sutarimu. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai ir darbdaviai į darbo ginčų komisiją patys deleguoja savo atstovus, galima teigti, jog priimdama sprendimus darbo ginčų komisija yra objektyvi. Tačiau tai nereiškia, jog paskirtas komisijos narys negali turėti atskirosios nuomonės, jeigu dėl nedidelio posėdžio narių skaičiaus atskiroji nuomonė nesukliudys suformuoti bendrą šalies atstovų poziciją. Paprastai nuomonių skirtumas, kliudantis priimti sprendimą,

susiformuoja ne tarp vienos šalies atstovų, bet tarp dviem šalims atstovaujančių stovyklų⁴⁸. Tokiais atvejais laikoma, kad darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodeksas nenumato darbo ginčų komisijos narių nušalinimo atvejų. Todėl tokių nuostatų nebuvimas, priimant darbo ginčų komisijos sprendimą, gali sudaryti sąlygas darbo ginčų nariams piktnaudžiauti. Kitaip tariant, darbuotojas ar darbdavys, suinteresuotas darbo ginčo baigtimi, gali visokiais būdais stengtis paveikti bent vieną darbo ginčų komisijos narį ir tokiu būdu pasiekti, kad sprendimas nebūtų priimtas, nes sprendimai darbo ginčų komisijoje priimami ne balsų dauguma, o bendru sutarimu. Todėl, atsižvelgiant į Darbo kodekso 293 straipsnio 2 dalį, draudžiančia darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimus, galima teigti, jog būtent darbdavys gali stengtis įtakoti savo atstovus, kad nebūtų priimtas jam nepalankus sprendimas. Pavyzdžiui, Estijoje darbo ginčų komiteto sprendimai yra priimami komiteto narių balsų dauguma, o narių mažuma gali pateikti atskirąją nuomonę. Vertėtų paminėti ir Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatyme⁴⁹ įtvirtintą nuostatą, jog darbo ginčų komisijos sprendimai priimami balsų dauguma, bei tai, kad nei vienas komisijos narys nuo balsavimo negali susilaikyti.

Tais atvejais, kai darbo ginčų komisijos nariai nesusitaria, darbo ginčų komisijos posėdžio protokole paprasčiausiai įrašoma, jog šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas, ir darbo ginčas, remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 1 dalies 2 punktu yra nagrinėjamas teisme.

Teismų praktika rodo, jog darbuotojai ne visada pasitiki darbo ginčų komisija ir jos sprendimus skundžia teismui. Kaip pavyzdį galima paminėti Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus nutartį Nr. 2A-320-343/2009⁵⁰. Šioje byloje ieškovė prašė pripažinti neteisėtu atsakovės darbo ginčų komisijos sprendimą bei panaikinti ieškovei atsakovės direktoriaus skirtas drausmines nuobaudas. Ieškovė nurodė, jog darbo ginčų komisija buvo sudaryta netinkamai, į jos sudėtį buvo įtrauktas pats mokyklos direktorius. Be to ieškovė darbo ginčų komisijos posėdyje nedalyvavo, nes komisija nepasitikėjo. Todėl ieškovė manė, jog darbo ginčų komisijos sprendimas yra neteisėtas. Kauno apylinkės teismas ieškinį atmetė motyvuodamas tuo, kad ieškovė nenurodė aplinkybių, kurios galėtų turėti įtakos darbo ginčų komisijos narių nešališkumui ieškovės atžvilgiu. Aplinkybė, kad mokyklos direktorius pats save paskyrė darbo ginčų komisijos nariu,

⁴⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 521.

⁴⁹ Labour dispute law of the Republic of Latvia, effective since 1 January 2003 [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-04-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.nais.lv>> [žiūrėta 2010-04-03].

⁵⁰ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. Kauno (duomenys neskelbtini) vidurinė mokykla, Nr. 2A-320-343/2009.

atstovaujančiu darbdavį, nelaikytina pažeidimu. Darbo ginčų komisija nepadarė jokių procedūrinių pažeidimų, jos sprendimas teisėtas. Teismo sprendimą ieškovė skundė Kauno apygardos teismui. Apeliacinis skundas buvo atmestas, paliktas galioti pirmosios instancijos teismo sprendimas.

Atsižvelgiant į tai, kas aukščiau išdėstyta, nesunku padaryti išvadą, jog nepaisant to, kad darbo ginčų komisija yra sudaroma ir iš darbuotojų, ir iš darbdavio atstovų vienodo skaičiaus, darbuotojai vis tiek nepasitiki tokia darbo ginčų komisija, abejoja komisijos sudėties bei sprendimų teisėtumu. Todėl tai tik dar kartą patvirtina, jog jeigu darbo ginčų komisijos būtų sudaromos iš narių, kurių nesieja jokie ryšiai su individualaus darbo ginčo šalimis, kaip, pavyzdžiui, Estijos darbo ginčų komitetai, darbuotojams nekiltų jokių abejonių dėl darbo ginčų komisijos narių šališkumo bei objektyvumo.

Analizuojant teismų praktiką, matyti, jog ne retai darbo ginčų komisijose sprendimai nėra priimami. Todėl darbuotojai, siekdami efektyvesnio darbo ginčo nagrinėjimo, vengia naudotis ikiteismine individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija. O kai kurie teisėjai, tylois pritardami tokiai faktų interpretacijai, pasitenkina tik klausimu, ar egzistuoja darbo ginčų komisija⁵¹.

Darbo kodekso 290 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbo ginčų komisijai adresuotame prašyme turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, pagrindai ir rodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas. Kaip jau buvo minėta LAT yra išaiškinęs, jog darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Taigi individualaus darbo ginčo nagrinėjimas ikiteisminėje stadijoje yra procedūra, o ne procesas. Pažymėtina, jog ieškovas ir atsakovas darbo ginčų komisijoje bei ieškovas ir atsakovas teisiniame procese nėra tapačios procesinės figūros. Nuo to momento, kai yra kreipiamasi į teismą šalys tampa civilinio proceso šalimis, t. y. ieškovu ir atsakovu. Remiantis Civilinio proceso kodekso 42 straipsniu šalys įgyja daugelį šalių teisių bei pareigų, tokių kaip susipažinti su bylos medžiaga, daryti išrašus ir nuorašus, pareikšti nušalinimus, teikti įrodymus, dalyvauti tiriant įrodymus, užduoti klausimus kitiems dalyvaujantiems byloje asmenims, liudytojams ir ekspertams, pateikti prašymus, duoti teismui paaiškinimus žodžiu ir raštu, teikti savo argumentus ir samprotavimus visais bylos nagrinėjimo metu kylančiais klausimais, prieštarauti kitų dalyvaujančių byloje asmenų prašymams, argumentams ir

⁵¹ BUŽINSKAS, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, Nr.25(17), p. 6.

samprotavimams, gauti teismo sprendimų, nutarčių ar nutarimų, kuriais išsprendžiama byla, nuorašus, apskūsti teismo sprendimus bei nutartis ar nutarimus ir naudotis kitomis procesinėmis teisėmis, kurias šalims suteikia šis Kodeksas. Ieškovas taip pat turi teisę pakeisti ieškinio pagrindą arba dalyką, padidinti ar sumažinti ieškinio reikalavimus. Taigi ieškinys bei daugelis šalių procesinių teisių ir pareigų egzistuoja tik civiliniame procese⁵². Todėl manytina, kad Darbo kodeksas per anksti bei nevisai pagrįstai pasiskolina civilinio proceso teisės sąvokas, nesuteikdamas ginčo šalims proceso dalyvių atitinkamų teisių bei pareigų⁵³. Tačiau sąvokos „ieškovas“ vartojimą Darbo kodekse galima būtų pateisinti dėl kelių priežasčių:

- 1) yra aiškiai suvokiama aktyvioji ir įtrauktoji šalis;
- 2) tais atvejais, kai darbo ginčo nepavyksta išspręsti darbo ginčų komisijoje, t. y. ikiteisminėje stadijoje, teisminėje stadijoje šalių pavadinimai išliks tie patys⁵⁴.

Tačiau formaliai žiūrint, teisinės sąvokas reikėtų vartoti tiksliai, kad jos būtų suvokiamos maksimaliai tiksliai. Atsižvelgiant į tai, kad individualaus darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra procedūra, o ne civilinis procesas bei į tai, kad ikiteisminės stadijos procedūroje darbo ginčo šalys neturi teisių ir pareigų, suteikiamų civilinio proceso šalims, taip pat ir į tai, jog išsprendus individualų darbo ginčą darbo ginčų komisijoje šalys gali ir nesikreipti į teismą, nereikėtų Darbo kodekse vartoti civilinės proceso teisės sąvokų. Todėl manytina, kad Darbo kodekse tikslingiau būtų vartoti dvigubus terminus, apibūdinant aktyviają šalį – ieškovas (pareiškėjas), o įtrauktąją į procedūrą – atsakovas (darbdavys)⁵⁵.

Analizuojant Darbo kodekso normas pastebima, jog skirtingai yra traktuojami kreipimosi į darbo ginčų komisiją ir į teismą terminai. Kaip jau buvo minėta, darbuotojas, per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad jo teisės pažeistos, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 27 straipsnyje numatytas, dėl pažeistų teisių pareikšti ieškinį teismui, bendras trijų metų terminas. Tuo tarpu darbuotojas į darbo ginčų komisiją su prašymu turi kreiptis per tris mėnesius. Todėl akivaizdu, kad tais atvejais, kai individualus darbo ginčas tiesiogiai priskiriamas teismui, darbuotojas dėl pažeistų savo teisių gali kreiptis į teismą per tris metus. O tais atvejais, kai individualus darbo ginčas privalomai turi būti nagrinėjamas

⁵² NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 518.

⁵³ BUŽINSKAS, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 292.

⁵⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 518.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 518.

ikiteisminėje stadijoje, darbuotojas turi nepraleisti trijų mėnesių termino. Manytina, jog nepageidautina yra tokia didelė terminų diferenciacija, nes sukuria dvigubus standartus ginant pažeistas darbinės teisės⁵⁶.

Nevisiškai aišku koks yra ir teisinis terminų pobūdis. Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatytas keturiolikos dienų darbo ginčų komisijos apskundimo terminas. Minėtas terminas skirtas darbuotojui, kuris nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisija įmonėje nebuvo sudaryta, pareikšti ieškinį teisme. Kitaip tariant, šis terminas siejamas su darbuotojo pažeistų teisių teismine gynyba, užtikrinant valstybės prievarta. Tad darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo termino pasibaigimas neturėtų būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą. Todėl manytina, kad šis terminas yra ieškinio senaties terminas.

Dėl Darbo kodekso 296 straipsnyje įtvirtinto trijų mėnesių termino LAT savo konsultacijoje teisėjams yra išaiškinęs: „šis terminas tiesiogiai susijęs su veiksmų atlikimu neteisminėse procedūrose ir nepanaikina darbuotojo teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų darbo teisių gynimą teisme, šio termino pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą, todėl, remiantis išdėstytais argumentais, darytina išvada, kad Darbo kodekso 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių terminas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją yra procedūrinis“⁵⁷.

Atsižvelgiant į tai kas aukščiau išdėstyta, nesunku padaryti išvadą, jog skirtingo teisinio pobūdžio terminai, vartojami Darbo kodekse, nesukuria aiškios terminų sistemos bei hierarchijos.

Apibendrinant, galima teigti, kad Darbo kodekso normos, reglamentuojančios ikiteisminę individualių darbo ginčų tvarką, neužtikrina taikinimo funkcijos, t. y. darbo kodekso normos reglamentuotos taip, jog visiškai nepalieka galimybės ginčo šalims tartis. Ikiteisminėje stadijoje nėra siekiama šalis sutaukyti, o į pirmą vietą iškeliamas paties individualaus darbo ginčo nagrinėjimas. Todėl praktikoje dažniausiai darbuotojai, nesutikdami su darbo ginčų komisijos sprendimais, juos skundžia teismui. Be to darbuotojai ne visada pasitiki darbo ginčų komisija ir laiko jos sprendimus nepagrįstais bei neteisėtais.

Darbo ginčų komisiją iš esmės yra reikalinga tam, kad darbdavys ir darbuotojas tarp jų kilusį darbo ginčą išspręstų ieškodami kompromisų ir abejoms pusėms priimtinausiu

⁵⁶ BUŽINSKAS, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 294.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 4 d. konsultacija *Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso, Civilinio proceso kodekso normų taikymo*. Nr. A3-100.

būdu. Kitaip tariant, darbo ginčų komisijos nariai, visų pirma, turėtų siekti ginčo šalis sutaikyti, o ne pasitenkinti tik formaliu individualaus darbo ginčo nagrinėjimu.

Be to, pagal Darbo kodeksą, ikiteisminę individualių darbo ginčų stadija reglamentuota taip, kad tampa teismo nagrinėjimo pakaitalu.

2. 2. Šalių lygiateisiškumo ir teisėtų lūkesčių principo įgyvendinimo ikiteisminėje stadijoje problemos

Kaip jau buvo minėta, darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Toks kreipimasis yra savarankiškas teisinis faktas, sukuriantis naujus darbuotojo ir darbdavio santykius, susijusius su individualaus darbo ginčo nagrinėjimu. Šie teisiniai santykiai skiriasi nuo tradicinių darbo santykių tuo, kad jie yra procedūrinio pobūdžio. Nuo šio momento šalys, kaip ginčo subjektai, įgyja viena kitos atžvilgiu lygiareikšmę padėtį, atsisakoma įprasto darbuotojo pavaldumo darbdaviui⁵⁸. Tačiau Darbo kodekso normos, reglamentuojančios ikiteisminį individualių darbo ginčų nagrinėjimą, visiško šalių lygybės principo neužtikrina.

Visų pirma, pagal Darbo kodeksą, į darbo ginčų komisiją gali kreiptis tik darbuotojas. Teisės kreiptis į darbo ginčų komisiją darbdavys neturi. Tai patvirtina Darbo kodekso 296 straipsnis, kuris numato trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą būtent darbuotojui. Be to, tais atvejais, kai darbo ginčų komisija įmonėje nebuvo sudaryta, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, darbdavys įpareigojamas paskirti raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą (288 straipsnio 2 dalis). Iš to išplaukia, kad ikiteisminė individualių darbo ginčų institucija yra privaloma individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija tik darbuotojui. Tai, jog įstatymų leidėjas nesuteikė teisės kreiptis į darbo ginčų komisiją darbdaviui, galima pateisinti tuo, kad darbdaviui yra suteikiama galimybė savo pažeistus interesus ginti kitomis priemonėmis. Pavyzdžiui, už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą, darbdavys darbuotojui gali skirti pastabą, papeikimą arba net atleidimą iš darbo. Šias drausmines nuobaudas darbuotojui darbdavys gali skirti vienasmeniškai. Tačiau kitų valstybių, reformavusių ikiteisminę individualių

⁵⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 511.

darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, įstatymai įgyvendina ginčo šalių lygybės principą, suteikdami teisę tiek darbuotojui, tiek darbdaviui inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą⁵⁹. Pavyzdžiui, pagal Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą suteikiama teisė abiem individualaus darbo ginčo šalims inicijuoti individualų darbo ginčą pasirenkant ginčo nagrinėjimo organą – darbo ginčų komitetą arba teismą. Taip pat galima paminėti ir Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo suteikiamą galimybę darbdavio ir darbuotojų atstovams susitarti sudaryti įmonėje darbo ginčų komisiją, kuri išspręstų individualų teisinį ginčą arba galimybę susitarti dėl kitokios procedūros, kuria būtų sprendžiamas individualus teisinis ginčas įmonėje. Tokia kitų Baltijos valstybių praktika skatina kritiškai vertinti Darbo kodekso nuostatas, suteikiančias teisę į darbo ginčų komisiją kreiptis tik darbuotojui⁶⁰

Antra, Darbo kodekso 293 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, draudžianti darbo ginčų komisijos sprendimus apskųsti darbdaviui. Verta pažymėti, jog toks draudimas Lietuvoje galioja jau nuo 1957 m., kai vertinimo – konfliktų komisijas pakeitė darbo ginčų komisijos. Akivaizdu, jog šio draudimo nebuvo atsisakyta atkūrus nepriklausomybę ir ji liko galioti nuo tarybinių laikų.

Tačiau praktikoje pastebima, kad teismai ne visada laikosi minėto draudimo. Kaip pavyzdį galima pateikti LAT civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-835/2002⁶¹. Šioje byloje darbuotojas iniciavo darbo ginčo nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje ir darbo ginčas buvo išspręstas darbo ginčų komisijos sprendimu, kuriuo darbuotojo reikalavimas darbdaviui buvo patenkintas. Šios bylos ieškovas – darbdavys, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu, ginčijo komisijos sprendimą pareikšdamas ieškinį teisme. Ieškovas teismo prašė panaikinti darbo ginčų komisijos sprendimą ir išspręsti darbo ginčą. Šią bylą nagrinėję teismai ginčą sprendė iš esmės ir ieškovo ieškinį atmetė. LAT teisėjų kolegija, atsižvelgdama į tai, kad kreiptis į teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo galima tik Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nustatyta tvarka, bei į tai, kad Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas dėl darbo ginčų komisijos sprendimo galimybę kreiptis į teismą numatė tik darbuotojui (jo įgaliotam asmeniui), o darbdaviui – nenumatė, konstatavo, kad darbdavys negali teisme ginčyti komisijos sprendimo ir nutarė panaikinti ankstesnius teismų sprendimus ir bylą nutraukti.

⁵⁹ DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 88.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 91.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ v. AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija, Nr. 3K-3-825/2002, kat. 9.2.1; 117.

Darbo kodekse įtvirtintą draudimą, darbo ginčų komisijos sprendimą skųsti darbdaviui, galima suprasti kaip garantiją darbuotojui, kuri ginant savo teises suteikia jam saugumo jausmą. Tačiau toks įstatyme numatytas draudimas darbdavius gali nuteikti priešišškai. Pavyzdžiui, visai galima tokia situacija, jog darbdavys, žinodamas, kad negalės darbo ginčų komisijos skųsti teismui, gali imtis visokių būdų, kad tik darbuotojas nesikreiptų į komisiją. Kitaip tariant, darbdavys gali pradėti darbuotojui grasinti, gąsdinti, jog atleis iš darbo, kad tik darbuotojas nesikreiptų į darbo ginčų komisiją. Juk tikrai nedaug darbuotojų yra kurie išmano darbo įstatymus bei žino savo teises, ypač mažai tokių darbuotojų yra mažesniuose Lietuvos miestuose. Ypač dabar, ekonominio nuosmukio metu ir klestint tokiai didelei bedarbystei, darbuotojams labai svarbu yra išlaikyti su darbdaviais gerus santykius, kad tik neprarastu pagrindinio pajamų šaltinio. Todėl bijodami netekti darbo, darbuotojai dažnai sutinka dirbti viršvalandžius, atsisako dalies neišmokėtų atlyginimų ar priklausančių atostogų.

Tačiau nereikėtų atmesti ir tokios galimybės, kad darbo ginčų komisija gali priimti ir neteisingą sprendimą, kuris bus palankus darbuotojui. Žinoma, tokiu atveju, darbuotojas darbo ginčų komisijos sprendimo teismui neskųs, o darbdavys, neturėdamas galimybės sprendimo apskųsti, privalės tokį darbo ginčų komisijos sprendimą vykdyti. Vadinas, darbdavys, kaip individualaus darbo ginčo šalis, jokios revizinės ar kontrolinės darbo ginčų komisijos sprendimo procedūros teisme inicijuoti negali⁶².

Atkreiptinas dėmesys, jog dėl tokio reglamentavimo kyla nemažai abejonių.

Visų pirma, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁶³ 6 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme. Todėl kyla klausimas ar Darbo kodekso 293 straipsnio 2 dalis atitinka minėtai konvencijai.

Antra, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnis įtvirtina asmens teisę kreiptis į teismą. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarime dėl teisės kreiptis į teismą⁶⁴ konstatavo, jog teisė kreiptis į teismą yra absoliuti. Šios teisės negalima apriboti ar paneigti. Pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad visus ginčus dėl asmenų teisių ir laisvių pažeidimo būtų galima spręsti teisme. Teisės aktais gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka. Tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų

⁶² NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 523.

⁶³ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas *Dėl teisės kreiptis į teismą*. Valstybės žinios, 2004, Nr. 146-5311.

paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme.

Be to, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis įtvirtina visų asmenų prieš įstatymą ir teismą lygybės principą. Taigi akivaizdu, jog Darbo kodekso 293 straipsnyje numatytas draudimas darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, nesuteikia galimybės įgyvendinti minėtą principą. Todėl galima išvelgti ir šio straipsnio neatitikimą Konstitucijai.

Trečia, Civilinio proceso kodekso 17 straipsnis įtvirtina šalių procesinio lygiateisiškumo principą. Taigi tai, kad Darbo kodekso 293 straipsnis teisę skusti darbo ginčų komisijos sprendimą suteikia tik darbuotojui, nesuteikdamas jokių alternatyvių galimybių darbdaviui, neabejotinai reiškia ir šio principo pažeidimą⁶⁵.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekse nėra numatyta, kas gali apskusti pirmosios instancijos teismo sprendimą apeliacine bei kasacine tvarka. Todėl nereiškia, kad darbdavys, kaip darbo ginčo šalis, dėl darbo ginčo apskritai negali kreiptis į teismą. Darbo ginčų komisijos sprendimo darbdaviui neleidžiama skusti tik pirmosios instancijos teismui. Tačiau nei Darbo kodeksas, nei Civilinio proceso kodeksas nedraudžia darbdaviui – atsakovui darbo ginčo byloje kreiptis į apygardos teismą kaip į apeliacinę instanciją dėl neįsiteisėjusio pirmosios instancijos teismo sprendimo apskundimo⁶⁶. Tai patvirtina Civilinio proceso kodekso 305 straipsnis, kuriame nustatyta, jog apeliacinį skundą turi teisę paduoti dalyvaujantys byloje asmenys. Todėl tais atvejais, kai darbuotojas, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu, skundžia jį pirmosios instancijos teismui ir teismas priima palankų darbuotojui sprendimą, atsiranda procesinė teisė darbdaviui skusti neįsiteisėjusį pirmosios instancijos teismo sprendimą apeliaciniam teismui. Tačiau negalima toleruoti situacijos, kada darbdavys, kaip darbo byloje dalyvaujantis asmuo, gali kreiptis tik į apeliacinį teismą, skųsdamas neįsiteisėjusį pirmosios instancijos teismo sprendimą Civilinio proceso kodekso 305 straipsnio nustatyta tvarka⁶⁷.

Panaikinti šią problemą galima būtų labai paprastai. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys kreipiasi su ieškiniu į apylinkės teismą dėl priimto darbo ginčų komisijos sprendimo, teismas tokį ieškinį turėtų priimti. Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucijos

⁶⁵ NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 286.

⁶⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 523.

⁶⁷ BUŽINSKAS, G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 293.

110 straipsnio 2 dalimi, dėl Darbo kodekso 293 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, teismas turėtų kreiptis į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą. Tačiau teismų praktikoje to dar nėra buvę. Pažymėtina, kad nors ir draudimą darbdaviui skūsti teismui darbo ginčų komisijos sprendimą numatė anksčiau galiojęs Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, tačiau jau minėtoje LAT civilinėje byloje⁶⁸, nei apylinkės, nei apygardos teismai, nei LAT dėl Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 10 straipsnio 1 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą nesikreipė.

Taigi Darbo kodekso 293 straipsnyje numatyta imperatyvi taisyklė, draudžianti darbdaviui skūsti darbo ginčų komisijos sprendimą, suponuoja mintį, jog darbdavys dėl šios priežasties gali vilkinti darbo ginčų komisijos sudarymą įmonėje ir tokia komisija per įstatymo numatyta terminą nebus sudaryta. Taip pat neatmetama ir tokia galimybė, jog darbdavys gali visokiais būdais siekti, kad darbo ginčų komisijoje nebūtų priimtas jam nepalankus sprendimas. Kitaip tariant, įtakodamas savo atstovus, darbdavys pasieks, kad darbo ginčų komisijos nariai nepriims sprendimo, t. y. nesusitars. Juk darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas bendru darbo ginčų komisijos posėdžio dalyvių susitarimu. Tad, jeigu atsiras bent vienas šališkas darbo ginčų komisijos narys ir nesutiks su kitų narių nuomone, tai darbo ginčų komisijos sprendimas nebus priimtas.

Šalių lygiateisiškumo principą pažeidžia ne tik draudimas darbdaviui skūsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Šalių lygiateisiškumo principą pažeidžia ir finansinės pareigos už procedūros kaštus paskirstymas tarp šalių⁶⁹.

Darbo kodekso 302 straipsnio 1 dalis numato, jog visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys. Iš pirmo žvilgsnio gali susidaryti nuomonė, kad darbo ginčų komisijos išlaidos nėra jau tokios didelės. Tačiau išsamiau paanalizavus, matyti, jog jos gali būti ne tokios ir mažos. Visų pirma, darbdavys privalo užtikrinti tinkamą darbo ginčų komisijos raštvedžio darbą. Darbo kodekse nėra numatyta, kad darbo ginčų komisijos raštvedys būtinai turi būti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas. Tai reiškia, jog darbo ginčų komisijos raštvedžiu gali būti ir kitas asmuo, raštvedžio pareigas atliekantis savarankišku sutartiniu pagrindu. Tais atvejais, kai raštvedys yra įmonės darbuotojas, jis raštvedžio pareigas atlieka kaip pagrindines ar kaip papildomas darbo funkcijas. Taigi, darbdavys turi ne tik surasti ir paskirti tinkamą kandidatą, bet ir atlyginti jam už

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ v. AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija, Nr. 3K-3-825/2002, kat. 9.2.1; 117.

⁶⁹ BUŽINSKAS, G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 293.

raštvėdžio darbą⁷⁰. Taip pat, darbdavys privalo aprūpinti raštvedį įvairiomis kanceliarinėmis prekėmis, suteikti ryšio priemones, juk raštvedys atlieka techninio patarnaujamojo pobūdžio veiksmus, kurių tikslas – užtikrinti tinkamą ir nepriekaištingą darbo ginčų komisijos darbą. O tai reiškia, kad darbdavys turi padengti ir visas pašto paslaugas.

Antra, Darbo kodekso 303 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, jog už sugaištą laiką, nagrinėjant darbo ginčus, darbo ginčų komisijos nariams paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Taigi darbo ginčų komisijos išlaidas sudarys ir į darbo ginčų komisiją išrinktų darbuotojų atlyginimams mokėti skirtos lėšos. Tad jeigu, darbo ginčų komisijos sudėtis nebus didelė, pavyzdžiui, tik po vieną šalių atstovą, ir komisija darbo ginčą nagrinės darbo metu, tai darbdavys didelių nuostolių ir nepatirs, nors reikėtų įvertinti ir tai, kad tokiu atveju darbuotojai neatliks pagrindinių savo darbo funkcijų. Tačiau, jeigu iš kiekvienos ginčo šalies bus po keturis atstovus ir darbo ginčą komisija nagrinės po darbo, t. y. ne darbo metu bei ne viename darbo ginčų komisijos posėdyje, tai darbo ginčų komisijos išlaidos žymiai išaugs.

Tai, jog darbuotojams darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje nieko nekainuoja, galima būtų vertinti kaip įstatymų leidėjo skatinimą darbuotojams savo pažeistas teises ginti ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo institucijoje. Tačiau tai, kad įstatymų leidėjas darbdavį įpareigojo padengti visas darbo ginčų komisijos išlaidas, gali būti viena iš priežasčių, dėl ko darbdavys vengs sudaryti darbo ginčų komisiją.

Skirtingai nei Lietuvoje, Estijoje visos darbo ginčų komiteto administracinės išlaidos yra padengiamos iš Valstybinės darbo inspekcijos fondų, t. y. iš valstybės biudžeto. Tuo tarpu Latvijoje darbo ginčų komisijos sudarymo bei darbo išlaidas padengia darbdavys. Tačiau darbo ginčo šalims paliekama galimybė ir susitarti dėl išlaidų apmokėjimo.

⁷⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 512.

3. Ikteisminės darbo ginčų institucijos reglamentavimo tobulinimo kryptys

Kaip jau buvo minėta, darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra būtinas kiekvieno individualaus darbo ginčo etapas, kitaip tariant privaloma procedūra. Darbo ginčų komisija yra nuolatinis individualius darbo ginčus įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nagrinėjantis organas ir veikia ne ilgiau kaip du metus. Pasibaigus šiam terminui turi būti sudaroma nauja darbo ginčų komisija arba perrenkama jau dirbusi. Darbo ginčų komisija įgyvendina socialinės partnerystės principą, nes ji sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Tačiau galima teigti, jog individualaus darbo ginčo išsprendimas darbo ginčų komisijoje priklauso nuo išrinktų atstovų kompetencijos ir valios, ginant darbuotojo teises bei atlaikant darbdavio atstovų poziciją. Be to, praktika rodo, kad visi darbo ginčų komisijos nariai, nors ir atstovauja priešingų interesų šalis, dažniausiai dirba toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčą, darbdavys darbo ginčų komisijos nariams privalo mokėti jų vidutinį darbo užmokestį. Todėl galima teigti, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos (tiek finansinį - materialinį, tiek priimant sprendimą) nuo darbdavio.

Verta pažymėti ir tai, jog tais atvejais, kai darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu arba, kai darbo ginčų komisijos nariai darbo ginčų komisijoje nesutarė ir sprendimas nebuvo priimtas, darbuotojas su ieškiniu gali kreiptis į teismą. Tačiau teismas darbo ginčų komisijos atžvilgiu nėra nei apeliacinė, nei kasacinė institucija, todėl ginčo objektu bus ne darbo ginčų komisijos sprendimas, bet pats nesutarimas dėl kurio darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją. Tai patvirtina ir Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 21 dienos nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-453-520/2008⁷¹. Šioje byloje ieškovė kraipėsi į teismą su ieškiniu ir prašė panaikinti VŠĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centro vyriausiojo gydytojo 2007 m. rugsėjo 11 d. įsakymą, bei 2007 m. spalio 12 d. VŠĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centro darbo ginčų komisijos sprendimą. Visagino miesto apylinkės teismas 2008 m. sausio 18 d. sprendimu ieškinį tenkino iš dalies, t. y. panaikino darbo ginčų komisijos sprendimą, kitoje dalyje ieškinį atmetė. Teismas konstatavo, kad darbo ginčų komisija neinformavo ieškovės apie posėdžio laiką, vietą ir taip pažeidė ieškovės, kaip darbuotojos, teises, todėl komisijos priimtas sprendimas yra naikintinas. Apeliaciniu skundu ieškovė prašė teismo sprendimą panaikinti ir perduoti bylą pirmosios instancijos teismui nagrinėti iš naujo. Apeliacinis teismas apeliacinį skundą iš esmės tenkino.

⁷¹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje *V. T. v. VŠĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centras, VŠĮ Visagino pirminė sveikatos priežiūros centro darbo ginčų komisija*, Nr. 2A-453-520/2008.

Teismas nustatė, jog pirmosios instancijos teismas priėmė ir išnagrinėjo ieškovės reikalavimą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo, į bylos nagrinėjimą įtraukė pačią darbo ginčų komisiją, kaip atsakovą, nors ši komisija nėra juridinis asmuo ir negali būti bylos šalimi. Taip pat teismas konstatavo, jog darbo ginčų komisijos sprendimai teismui neskundžiami, t. y. pagal Civilinio proceso kodeksą ir kitus galiojančius įstatymus teismas nėra apeliacinė institucija (instancija) darbo ginčų komisijos atžvilgiu, o Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalis numato, kad darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, per keturiolika dienų gali kreiptis į teismą su ieškiniu. Šiuo ieškiniu darbuotojas siekia, kad valstybės prievarta būtų užtikrinta pažeistų jo darbo teisių gynyba, ir pagal darbuotojo ieškinį yra nagrinėjamas ginčas, kilęs tarp darbuotojo ir darbdavio. Pirmosios instancijos teismas neturėjo pagrindo priimti ir nagrinėti ieškovės reikalavimo dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo, nes toks reikalavimas nenagrinėtinas teisme, todėl pirmosios instancijos teismo sprendimo dalis, kuria yra panaikintas VŠĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centro darbo ginčų komisijos sprendimas, panaikintina ir byla šioje dalyje nutraukta.

Taigi darbo ginčas teisme nagrinėjamas iš naujo. Darbo ginčų komisijos sprendimu teisėjai nesivadovauja. Tad tai tik dar patvirtina abejones dėl būtinos pirminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos. Todėl tikrai verta kalbėti apie ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos reglamentavimo tobulinimą.

Vertėtų apžvelgti kaip individualūs darbo ginčai nagrinėjami Vakarų Europos bei posovietinėse valstybėse.

Pavyzdžiui, Prancūzijoje individualūs darbo ginčai yra nagrinėjami specializuotuose teismuose. Pirminę šių ginčų nagrinėjimo stadiją atlieka renkama ir paritetinė taip vadinama „Taikinimo taryba“. Ji steigama mažų mažiausiai kiekviename antros instancijos tribunole (teisme). „Taikinimo tarybos“ antros instancijos tribunole (teisme) gali būti sudaromos geografiniu, ekonominiu ar visuomeniniu pagrindu. Pagal kompetenciją „Taikinimo taryba“, jei ji vienintelė ginčus nagrinėjanti institucija, nagrinėja ginčus iš visos apygardos. Ši institucija apima tiek privačias, tiek ir valstybines įmones. Be to, šios institucijos kompetencija kasmet peržiūrima ir tvirtinama dekretu. „Taikinimo taryba“ darbo bylas nagrinėja dvišaliu paritetiniu pagrindu. Teisėjai renkami 5 metams, po to jie perrenkami. Kandidatus siūlo darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Kiekvieną „Taikinimo tarybos“ skyrių arba kabinetą sudaro du biurai: taikinimo - sureguliuavimo ir teisminis. Skundas pradžioje priverstine tvarka perduodamas taikinimo biurui, kuriame uždareme posėdyje ginčą bandoma išspręsti taikiai. Taikinimo stadijoje siekiama šalis sutaikinti. Taikinimo procedūros sėkmė pasireiškia tuo, kad viena šalis

atsiima ieškinį arba jos metu pasiekiamas šalių kompromisas ir šalys atsisako nuo pareikštų reikalavimų arba nuo abipusių nuolaidų. Taikinimo sprendimas surašomas į protokolą, kuris turi teismo sprendimo galią. Tuo atveju, jei šalys nesusitaikė, byla perduodama teisminiam biurui peržiūrėti bylos esmę išskviečiant liudininkus, įvertinant įrodymus ir t.t. Tuo atveju, jei nėra „Taikinosios tarybos“ arba nagrinėjamas ginčas neįeina į jo jurisdikciją (teritorijos ar dalyko atžvilgiu), individualius darbo ginčus peržiūri civiliniai arba administraciniai teismai⁷².

Didžiojoje Britanijoje individualūs darbo ginčai nagrinėjami taip pat specializuotuose teismuose, vadinamas pramoniniais teismais. Pramoninis teismas sudaromas taip: Lordas kancleris paskiria pirmininką vadovauti pramoninių teismų sistemai ir sudaro sąrašą asmenų, kurie gali būti tokių teismų teisėjais. Iš šio sąrašo, suformuoto patyrusių juristų - profesionalų, skiriami atskirų teismų pirmininkai. Teisėjus - neprofesionalus iš sąrašo, kurį sudaro darbo ministras pasikonsultavęs su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis, kiekvienai konkrečiai bylai renka regioninių teismų pirmininkai. Į šiuos sąrašus įtraukiami asmenys, turintys patirties darbo santykių srityje. Daugumoje jų – išėję į pensiją asmenys, buvę profsąjungų ir darbdavių organizacijų lyderiai (nariai). Bylas pramoniniai teismai nagrinėja trijų asmenų sudėtimi: pirmininkas – profesionalus juristas ir du teisėjai – ne profesionalai. Pastarieji laikomi nepriklausomi teisėjai ir formaliai bylos nagrinėjimo metu neatstovauja darbdavių ar darbuotojų. Jie klauso tik įstatymo. Dauguma pramoninių teismų sprendimų priimami vienbalsiai. Prieš pradėdant nagrinėti bylą iš esmės, pirmiausia bandoma sutaisyti šalis. Kiekviena iš šalių savo išlaidas dengia pati, o teismo išlaidos gali būti išieškomos tik iš tos šalies, kuri teismo proceso metu elgėsi „neteisingai ir iššaukiančiai“. Jei šalis reikalauja, kad byla būtų nagrinėjama, nors ir buvo įspėta paruošiamojoje bylos nagrinėjimui stadijoje apie tai, kad neturi galimybės laimėti, teismas gali išieškoti iš šios šalies teismo išlaidas. Atkreiptinas dėmesys, jog didelė dalis darbo ginčų (pvz., ieškiniai dėl darbo sutarties sąlygų pažeidimo, darbuotojui padarytos žalos, susijusios su darbine veikla, atlyginimo) sprendžiami bendruose civiliniuose teismuose⁷³.

Ispanijoje individualūs darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose dviejų instancijų teismuose: darbo teismai ir Centrinis darbo teismas. Juose bylas nagrinėja tik profesionalūs teisėjai. Darbo teismų teisėjais gali būti asmenys, turintys aukštąjį teisinį išsilavinimą ir atidirbę ne mažiau vienus metus baudžiamųjų ar civilinių bylų teisme, o

⁷² КИСЕЛЕФ, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело, 1999, p. 292.

⁷³ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Mokslo taikomasis tyrimas. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-11]. Prieiga per internetą: < <http://www.teise.org/docs/upload/spec.%20teismai.pdf> > [Žiūrėta 2009-12-11].

Centrinio darbo teismo teisėjai – turintys ne mažesnę nei 10 metų darbo stažą darbo teismuose. Centrinis darbo teismas nagrinėja apeliacinius skundus ir priima sprendimus iš esmės, t. y. patvirtina arba pakeičia žemesnės instancijos teismo sprendimą arba nukreipia žemesnės instancijos teismui peržiūrėti bylą iš naujo⁷⁴.

Belgijoje individualūs darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose teismuose: Darbo tribunolai ir Darbo teismai. Darbo tribunolai yra pirmosios instancijos teismai individualiems darbo ginčams nagrinėti. Jie susideda iš kelių skyrių ir kelių kabinetų, kurių sudėtyje yra profesionalūs teisėjai, iš kurių vienas skiriamas pirmininku, bei specialistai - darbo auditoriai, kurie dalyvauja bylose ir kai kuriais klausimais gali teikti žodines arba rašytines išvadas. Į teismo sudėtį įeina ir socialiniai teisėjai, tai neprofesionalūs teisėjai, skiriami Belgijos Karaliaus darbdavių ir darbuotojų organizacijoms pasiūlius. Socialiniai teisėjai nėra teisininkai, tačiau jie turi darbo patirties, susijusios su bylos aplinkybėmis. Nagrinėdami individualius darbo ginčus profesionalūs teisėjai yra labai aktyvūs. Jie gali pateikti įrodymus, kuriais šalys nepasinaudojo ginčo nagrinėjimo metu. Šalys, nesutinkančios su pirmos instancijos teismo sprendimu, gali kreiptis į aukštesnę instanciją – Darbo teismą⁷⁵.

Italijos teismų sistemą sudaro bendros ir specialios kompetencijos teismai. Darbo teismai yra civilinių teismų sistemos dalis. Yra trys darbo bylų nagrinėjimo instancijos: Pirmos instancijos teismas, Apeliacinės instancijos teismas ir Kasacinės instancijos teismas. Tačiau šalys, prieš pradėdant nagrinėti darbo bylą teisme, visais galimais būdais ir priemonėmis privalo siekti susitaikymo. Šalys turi būti teismui pristatomos kiekvienoje teisminio nagrinėjimo stadijoje. Pirmoje instancijoje darbo ginčą nagrinėja vienas profesionalus teisėjas-pretorius, naudodamas supaprastintą neformalią procedūrą, pasiremdamas, paprastai, žodiniais įrodymais. Pretoriaus sprendimas gali būti apskundžiamas apeliaciniam teismui (tribunolui)⁷⁶. Tačiau, šalių susitarimu, individualus darbo ginčas gali būti sprendžiamas ir taikinimo komisijose, kurios steigiamos prie valstybinių darbo komisijų.

Taigi matyti, kad Europos Sąjungos valstybėse nėra privalomų ikiteisminių darbo ginčų institucijų. Individualius darbo ginčus nagrinėja specializuoti darbo teismai arba bendrieji civiliniai teismai, veikiantys dažniausiai kaip taikinimo ir socialinių interesų derinimo institucijos. Dažnai šių teismų veikla grindžiama socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principu, t. y. bylas nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kuriuos išrenka ir skiria darbuotojų ir

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

darbdavių interesus atstovaujančios organizacijos.

Tuo tarpu posovietinėse valstybėse darbo ginčų komisijos vis dar egzistuoja.

Rusijoje, kaip ir Lietuvoje, numatyta dvipakopė individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistema: darbo ginčų komisijos ir teismai. Darbo ginčų komisija yra privaloma ikiteisminė individualius darbo ginčus nagrinėjanti institucija, sudaroma iš darbuotojų ir darbdavių atstovų vienodo skaičiaus. Individualus darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nagrinėjamas tik tada, kai darbuotojui ir darbdaviui ginčo nepavyko išspręsti derybomis. Darbo ginčų komisijos sprendimai priimami komisijos narių balsų dauguma, tačiau vykstant slaptam balsavimui. Skirtingai nei Lietuvoje, Rusijoje suteikiama teisė darbo ginčų komisijos sprendimą apskųsti ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui⁷⁷.

Latvijoje nors ir egzistuoja darbo ginčų komisijos, tačiau jos nėra privalomos. Darbuotoja ir darbdavys nesutarimą išradžių turi spręsti derybomis. Jei tokiu būdu jiems nepavyko susitarti, tai darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti sudaryti įmonėje darbo ginčų komisiją arba susitarti dėl kitokios procedūros, kuria būtų sprendžiamas ginčas. Jeigu šalys nusprendžia sudaryti darbo ginčų komisiją, tai dėl komisijos sudarymo darbdavys ir darbuotojo atstovai susitaria rašytiniu susitarimu. Rašytiniame susitarime nurodomas darbo ginčų komisijos narių skaičius, jų rinkimo tvarka, kompetencija, ginčo nagrinėjimo tvarka, terminai bei kiti su darbo ginčų komisijos funkcionavimu susiję klausimai. Tai, jog šalys nebandė ginčo spręsti derybomis, nėra priežastis atsisakyti priimti ieškinį ir nagrinėti bylą teisme. Be to darbo ginčų komisijos sprendimą apskųsti teismui gali abi šalys.

Kaip jau buvo minėta, Estijoje individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komitetai. Nors ir yra numatyta dvipakopė individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistema, darbuotojams ir darbdaviams paliekama teisė rinktis: nagrinėti individualų darbo ginčą darbo ginčų komitete arba teisme. Tačiau negalima kreiptis tuo pačiu prašymu nagrinėti individualų darbo ginčą ir į darbo ginčų komitetą, ir į teismą. Be to, abiem šalims yra numatyta galimybė inicijuoti individualaus darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Taigi darbo ginčų komitetai, skirtingai nei Lietuvoje, nėra privalomas pirminis individualius darbo ginčus nagrinėjantis organas.

Taigi akivaizdu, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuojančios nuostatos Lietuvoje nuo tarybinių laikų ne daug kuo pasikeitė. Iki šiol darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis individualius darbo ginčus nagrinėjantis organas.

⁷⁷ Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-04-17]. Prieiga per internetą: <<http://zakon.kuban.ru/sayt/index.htm>> [Žiūrėta 2010-04-17].

Galima sutikti, kad ikiteisminėje individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje išspręsti darbo ginčai supaprastina ginčų nagrinėjimo procedūrą, kuri darbuotojams yra nemokama. Taip pat neginčijama, kad įstatymu įtvirtinta tokia darbo ginčų nagrinėjimo stadija, kurioje įgyvendinamas socialinės partnerystės principas yra reikalinga, tačiau atsižvelgiant į tai, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos, galima daryti išvadą, kad ši stadija turi būti kiek kitaip organizuojama⁷⁸.

Lietuvos teismų praktika rodo, kad vis dėl to darbuotojai daugeliu atveju nesutinka su darbo ginčų komisijų priimtais sprendimais ir skundžia juos teismams. Be to, praktikoje nemažai atvejų, kai darbo ginčų komisijos įmonėse net nėra sudaromos, o jeigu ir sudaromos, sprendimai jose ne visada yra priimami. Pažymėtina, jog darbo ginčų komisijose nėra mėginama šalis sutaikyti, o tai juk pagrindinė darbo ginčų komisijos funkcija. Darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas ikiteisminėje stadijoje turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau.

Paskutiniu metu tarp Lietuvos teisininkų vis dažniau tenka išgirsti minčių, kad darbo ginčų komisijos nepakankamai kvalifikuotai sprendžia darbo ginčus. Taip pat keliamas klausimas dėl to, kad pagal Darbo kodeksą darbdavys negali darbo ginčų komisijos sprendimo skųsti teismui net nepriklausomai nuo to koks jis bebūtų. Toks Darbo kodekse numatytas draudimas prieštarauja šalių lygiateisiškumo principui. Taip pat pažeidžiama ir konstitucinė teisė kiekvienam asmeniui ginti savo teises teisme. Be to, nėra ir jokio mechanizmo, kuris numatytų, kaip komisijos sprendimą panaikinti.

Manytina, kad šias ir kitas su individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje stadijoje susijusias problemas galėtų padėti išspręsti alternatyvus darbo ginčų sprendimo būdas – darbo teismai. Šie teismai būtų ypatingi tuo, kad kreipimasis į juos nebūtų apribotas privaloma ikiteismine individualaus darbo ginčo nagrinėjimo procedūra pačioje įmonėje, o bylų nagrinėjime šalia profesionalių teisininkų (teisėjų) dalyvautų pačių ginčo šalių pasirinkti neprofesionalūs tarėjai, išrinkti ar skirti darbuotojų ir darbdavių interesams atstovaujančių organizacijų.

Europos Sąjungos valstybių patirtis rodo, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos dalyvauja ne tik formuojant darbo teismus, bet ir ruošiantis patiems konfliktams, todėl jei būtų darbo teismai, darbuotojams ir darbdaviams būtų aktyviau atstovaujama.

Kalbant apie darbo teismus manytina, kad vienas iš jų privalumų būtų paprastesnės procedūros, tad darbo bylos būtų sprendžiamos ne taip formalizuotai kaip kitos. Tai

⁷⁸ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Mokslo taikomasis tyrimas. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-11]. Prieiga per internetą: < <http://www.teise.org/docs/upload/spec.%20teismai.pdf> > [Žiūrėta 2009-12-11].

būtinybė atsižvelgiant į darbo santykių jautrumą bei jų socialinę ekonominę reikšmę. Dabartiniu metu darbo ginčai teismus pasiekia dažniausiai tada, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo, o nesutarimai, kurie kyla dar darbuotojui dirbant, teismuose nagrinėjami ypatingai retai. Darbuotojus dažniausiai stabdo baimė teismams bei brangios advokatų paslaugos, be to jie įvertina, kad teisminis procesas užtrunka gan ilgą laiką ir brangiai kainuoja. Taigi manytina, kad darbo ginčų komisijos alternatyva galėtų būti darbo teismai.

Apie darbo teismų steigimo Lietuvoje galimybes kalbama jau seniai. Tačiau matyti, jog dar negreitai tai bus įgyvendinta, o gal ir iš vis nebus įgyvendinta.

Atsižvelgiant į kitų šalių praktiką, vertėtų Lietuvoje atsisakyti privalomo individualių darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijose. Nors kai kuriose šalyse individualūs darbo ginčai ir yra nagrinėjami darbo ginčų komisijose, tačiau darbo ginčų komisijos nėra privalomas pirminis individualius darbo ginčus nagrinėjantis organas. Todėl Lietuvoje darbuotojams ir darbdaviams galima būtų numatyti bent jau galimybę rinktis: darbo ginčą nagrinėti darbo ginčų komisijoje ar teisme. Arba galima būtų darbo ginčų komisijos funkcijas perleisti nešališkam arbitrai ar komisijai, kuri nebūtų susijusi su darbo ginčo šalimis. Taip pat visą ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadiją galima būtų perkelti į bendrosios kompetencijos teismus, sudarant atskirus teismo skyrius ar paskiriant darbo byloms nagrinėti atskirus teisėjus.

Kalbant apie šalių lygybės principą ikiteisminėje individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje, vis dėl to reikėtų suteikti darbdaviui teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją ir į teismą. Tik tada būtų užtikrinti procedūriniai principai. Atsižvelgiant į kitų šalių praktiką, galima daryti išvadą, kad nepagrįstai Lietuvoje neleidžiama darbdaviui inicijuoti individualaus darbo ginčo nagrinėjimą bei skusti darbo ginčų komisijos sprendimą.

Išvados

Atlikus ikiteisminės individualių darbo ginčų institucijos teorijos ir praktikos lyginamąją apžvalgą galima padaryti šias išvadas:

1. Ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Lietuvoje nuo tarybinių laikų ne daug kuo pasikeitė. Darbo ginčų komisija iki šiol išliko pirminė privaloma individualius darbo ginčus nagrinėjanti institucija. Šiuo metu galiojanti ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka formavosi Lietuvoje veikiamą daugiau išorinių aplinkybių, nei vidinių. Todėl galima teigti, kad didelio dėmesio individualių darbo ginčų nagrinėjimo reglamentavimui nebuvo skiriama. Lietuvos įstatymų leidėjas turėjo galimybę bei galėjo pasirinkti kitokią individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, labiau tinkamą bei geriau atspindinčią jos specifiką.
2. Ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija naudinga tuo, kad sumažina teismuose darbo bylų skaičių. Be to ši stadija yra skirta šalių taikinimui, taip siekiant išspręsti darbuotojo ir darbdavio ginčą, jog jis nepasiektų teismo. Įstatymų leidėjas numatė, jog ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija yra privaloma, tačiau nesukūrė jokių garantijų, kurios užtikrintų visų individualių darbo ginčų nagrinėjimą šioje stadijoje. Taip palikdamas galimybę šios stadijos išvengti, net nenumatydamas šaliai, vengiančiai darbo ginčo nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje, jokių sankcijų. Todėl galima teigti, kad individualių darbo ginčų ikiteisminės stadijos privalomumas pažeidžiamas tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Teoriniu požiūriu šios stadijos privalomumas pažeidžiamas tuo, kad Darbo kodeksas nustato, jog individualus darbo ginčas privalomai turi būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, išskyrus numatytą išimtį iš bendros taisyklės, kai individualus darbo ginčas tiesiogiai priskiriamas teismui, tačiau aiškiai trūksta garantijų, kurios užtikrintų visų darbo ginčų nagrinėjimą ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo institucijoje. Praktiniu požiūriu ikiteisminės stadijos privalomumas pažeidžiamas tuo, kad tais atvejais, kai įmonėse darbo ginčų komisijos nėra sudaromos ar ginčai jose nėra išsprendžiami, individualus darbo ginčas apeina privalomą ikiteisminę individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadiją.
3. Darbo kodekso normos, reglamentuojančios ikiteisminę individualių darbo ginčų tvarką, neužtikrina taikinimo funkcijos, t. y. darbo kodekso normos

reglamentuotos taip, jog visiškai nepalieka galimybės ginčo šalims tartis. Ikiteisminėje stadijoje nėra siekiama šalis sutaukyti, o į pirmą vietą iškeliamas paties individualaus darbo ginčo nagrinėjimas. Todėl praktikoje dažniausiai darbuotojai, nesutikdami su darbo ginčų komisijos sprendimais, juos skundžia teismui. Taip pat praktika rodo, kad darbuotojai ne visada pasitiki darbo ginčų komisija ir laiko jos sprendimus nepagrįstais bei neteisėtais. Todėl galima teigti, jog tai, kad darbo ginčų komisija, sudaryta iš konfliktuojančių šalių atstovų, kurie tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai priklausomi nuo darbdavio, bei tai, jog darbo ginčų komisijos nariai nėra profesionalūs teisininkai, darbo ginčų komisijų sprendimai ne visada gali būti objektyvūs bei teisingi.

4. Prasidėjus privalomai ikiteisminei darbo ginčo nagrinėjimo procedūrai šalys, kaip ginčo subjektai, įgyja viena kitos atžvilgiu lygiareikšmę padėtį, atsisakoma įprasto darbuotojo pavaldumo darbdaviui. Tačiau Darbo kodekso normos, reglamentuojančios ikiteisminį individualių darbo ginčų nagrinėjimą, visiško šalių lygybės principo neužtikrina. Šalių lygiateisiškumo principas pažeidžiamas tuo, kad nesuteikiama teisė darbdaviui kreiptis į darbo ginčų komisiją bei draudžiama darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Šalių lygiateisiškumo principą pažeidžia ir finansinės pareigos už procedūros kaštus paskirstymas tarp šalių. Todėl darbdaviai gali net nesiekti taikaus darbo ginčo išsprendimo darbo ginčų komisijoje, stengdamiesi, jog darbo ginčų komisijos sprendimas būtų nepriimtas.
5. Darbo ginčų komisija įgyvendina socialinės partnerystės principą, nes ji sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Individualaus darbo ginčo išsprendimas darbo ginčų komisijoje priklauso nuo išrinktų atstovų kompetencijos ir valios, ginant darbuotojo teises bei atlaikant darbdavio atstovų poziciją. Ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija supaprastina darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, kuri darbuotojams yra nemokama. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos, ši stadija turi būti kiek kitaip organizuojama. Galima būtų į darbo ginčų komisiją skirti bent vieną nešališką asmenį, kuris siektų šalis sutaukyti bei padėtų joms susitarti. Žinoma, tokiam asmeniui turėtų būti keliamas teisinių žinių reikalavimas.
6. Daugumoje valstybių nėra privalomų ikiteisminių darbo ginčų institucijų. Individualius darbo ginčus nagrinėja specializuoti darbo teismai arba bendrieji civiliniai teismai, veikiantys dažniausia kaip taikinimo ir socialinių interesų derinimo institucijos. Todėl atsižvelgiant į kitų šalių patirtį, Lietuvoje galima būtų darbo ginčų komisijos funkcijas perleisti nešališkam arbitrai ar komisijai, kuri

nebūtų susijusi su darbo ginčo šalimis, arba visą ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadiją galima būtų perkelti į bendrosios kompetencijos teismus, sudarant atskirus teismo skyrius ar paskiriant darbo byloms nagrinėti atskirus teisėjus. Arba darbuotojams ir darbdaviams galima būtų numatyti bent jau galimybę rinktis: darbo ginčą nagrinėti darbo ginčų komisijoje ar teisme.

Literatūros sąrašas

1. Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
- 3) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1342.
- 4) Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.
- 5) 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
- 6) Lietuvos Respublikos teritorijoje galiojančių teisės aktų, priimtų iki 1990 m. kovo 11 d., pripažinimo netekusiais galios įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1997, Nr. 108-2729.
- 7) Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (nebegalioja). Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.
- 8) Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“ (nebegalioja). Valstybės žinios, 1972, Nr. 16-122.

2. Specialioji literatūra:

- 1) PAŠERSTNIKAS, A. E., *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: 1953.
- 2) MOREINAS, J., *Darbo ginčų nagrinėjimas*. Vilnius: Profleidykla, 1961.
- 3) VULIS, A.; JANKAUSKIENĖ, V. *Darbo ginčai*. Vilnius, 1958.
- 4) DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
- 5) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
- 6) BUŽINSKAS, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*, 2002, Nr.25(17), p. 6-8.
- 7) BUŽINSKAS, G. Gintautas. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Teisė*, 1999, nr. 33(3), p. 5-10.
- 8) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

- 9) КИСЕЛЕФ, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва: Дело, 1999.
- 10) DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 68-96.
- 11) NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.
- 12) BUŽINSKAS, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.

3. Praktinė medžiaga:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. rugpjūčio 17 d. nutarimas *Dėl teisės kreiptis į teismą*. Valstybės žinios, 2004, Nr. 146-5311.
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.3.3; 14.3.2; 96.3; 18.2.1; 14.1; 18.2.2.
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „I“*, Nr. 3K-3-17-/2009, kat. 18.2.1; 18.2.2; 106.7.3.
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 4 d. konsultacija. *Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso, Civilinio proceso kodekso normų taikymo*. Nr. A3-100.
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ v. AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija*, Nr. 3K-3-825/2002, kat. 9.2.1; 117.
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ v. AB „Lietuvos žemės ūkio bankas“ Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisija*, Nr. 3K-3-825/2002, kat. 9.2.1; 117.
- 7) Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje *K. G. v. Šilutės pirmoji gimnazija*, Nr. 2A-501-370/2008.
- 8) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. liepos 30 d. nutartis civilinėje byloje *P. B. ir A. A v. UAB „Reasta“*, Nr. 2S- 542-275/2008.
- 9) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Z. K. ir E. K. v. UAB „Estakada“*, Nr. 2A-857-601/2008.

- 10) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *R. G. v. Kauno (duomenys neskelbtini) vidurinė mokykla*, Nr. 2A-320-343/2009.
- 11) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje *V. T. v. VšĮ Visagino pirminės sveikatos priežiūros centras, VšĮ Visagino pirminė sveikatos priežiūros centro darbo ginčų komisija*, Nr. 2A-453-520/2008.
- 12) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2004 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *L. P. v. UAB „Vilniaus troleibusai“*, Nr. 2-4455-33/2004.
- 13) Kauno miesto apylinkės teismo 2004 m. spalio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. UAB „Gaudma“*, Nr. 2-9398/2004.
- 14) Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2003 m. spalio 16 d. sprendimas civilinėje byloje *H. R. v. UAB „Krosila“*, Nr. 2-6743-19/2003.

4. Elektroniniai dokumentai:

- 1) Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Mokslo taikomas tyrimas. *Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.teise.org/docs/upload/spec.%20teismai.pdf>> [Žiūrėta 2009-12-11].
- 2) Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-04-17]. Prieiga per internetą: <<http://zakon.kuban.ru/sayt/index.htm>> [Žiūrėta 2010-04-17].
- 3) Labour dispute law of the Republic of Latvia, effective since 1 January 2003 [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-04-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.nais.lv>> [žiūrėta 2010-04-03].
per internetą: <<http://zakon.kuban.ru/sayt/index.htm>> [Žiūrėta 2010-04-17].
- 4) Individual labour dispute resolution act of the Republic of Estonia, entered into force 1 Septeme, 1996, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-12-03]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>.

Santrauka

Lietuvoje individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistema skirstoma į dvi grandis – ikiteisminę ir teisminę. Ikiteisimine tvarka individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisijos, sudaromos įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Darbo ginčų komisija – privaloma pirminė individualių darbo ginčų institucija. Ikiteisminis nagrinėjimas yra būtina kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija. Tai, kad įstatymas atskiras individualių darbo ginčų kategorijas priskiria tiesiogiai teismui, traktuojama kaip bendros taisyklės išimtis.

Ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Lietuvoje įsigaliojo 1940 metais. Atkūrus nepriklausomybę Lietuva mažiausiai reformavo ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir su tam tikrais pakeitimais ši tvarka galioja iki šiol.

Pagrindinė ikiteisminės stadijos funkcija – šalis sutaukyti. Individualaus darbo ginčo išsprendimas ikiteisminėje stadijoje reiškia, jog pasiekiamas ikiteisminio nagrinėjimo tikslas – ginčas išsprendžiamas taikiai, nesikišant teismui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, reglamentuojančios ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, taikinimo funkcijos realiai neįgyvendina. Į pirmą vietą yra iškeliamas ginčo išsprendimas, darbo ginčų komisija prilyginama teismui.

Ikiteisminės individualių darbo ginčų institucijos teorijos ir praktikos lyginamoji apžvalga darbe atliekama analizuojant ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo istoriją, ikiteisminės stadijos privalomumo teorinius pagrindus ir praktinius ypatumus, tikslų sankirtą teorijoje ir praktikoje, šalių lygiateisiškumo ir teisėtų lūkesčių principo įgyvendinimo ikiteisminėje stadijoje problemas bei ikiteisminės darbo ginčų institucijos reglamentavimo tobulinimo kryptis.

Summary

Before-the-trial Institution of Individual Labor Conflicts: Comparative Review of Theory and Practice

In Lithuania, the system which deals with the resolution of individual labour disputes can be divided into two segments: pretrial and juridical. During the pretrial stage, individual labour disputes are handled by labour disputes commissions which are established internally by companies, institutions and organizations. Labour dispute commission is an obligatory primary institution for handling individual labour disputes. Pretrial procedure is a mandatory stage of every individual labour dispute resolution. The fact that the law assigns certain categories of individual labour dispute as falling within direct competence of court is considered an exception to the common rule.

Pretrial procedure for resolving individual labour disputes in Lithuania was established in 1940. After the restoration of the Independence of the Republic of Lithuania, the pretrial individual labour dispute resolution system did not undergo major reform, and therefore, with only slight changes, the same order prevails at present.

The main function of the pretrial stage is to help the parties to reach settlement. When an individual labour dispute is resolved during the pretrial stage, it means that the goal of the pretrial procedure has been achieved: the conflict has been settled peacefully and without juridical intervention. The provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania, which regulate the pretrial individual labour dispute resolution procedure, do not implement the actual settlement of the dispute. The dispute resolution procedure is emphasized instead, and the labour disputes commission is equated with the court.

The present paper presents a comparative review of the theory and practice of pretrial individual labour dispute resolution institutions through the analysis of history of the individual pretrial labour dispute resolution procedure, the theoretical grounds and the practical peculiarities of the obligation to hold a pretrial stage, the conflict of theoretical and practical goals, the problems related to the equality of the parties and the implementation of their legal expectations during the pretrial stage, and the ways in which the pretrial individual labour dispute resolution institutions could be improved.