

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

Dieninio skyriaus
V kurso darbo teisės specializacijos
studentės Brigitos Golovač

Magistro darbas

**Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje ginčo
nagrinėjimo stadijoje ypatumai**

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2007

Turinys

Ižanga	2
1. Darbo ginčų sprendimas ne teisme	5
1.1 Ikiteisminis ir neteisminis ginčų sprendimas	6
1.2 Taikūs darbo ginčų sprendimo būdai	9
2. Darbo ginčų komisija – institucija, nagrinėjanti individualius darbo ginčus	13
2.1 Individualių darbo ginčų priskirtinumas darbo ginčų komisijai ir teismui.....	13
2.2 Darbo ginčų komisijos formavimosi raida Lietuvos darbo teisėje	16
3. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros specifika	21
3.1 Darbo ginčų komisijos sudėtis ir sudarymo ypatumai	21
3.2 Raštvedžio vaidmuo	26
3.3 Bylos parengimas nagrinėti ir jos nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje	28
3.4 Sprendimo apskundimas	34
3.5 Darbo ginčų komisijos išlaidos	37
3.6 Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo ypatumai	38
3.7 Terminų ypatumai	40
4. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje.....	42
4.1 Individualių darbo ginčų nagrinėjimas Vakarų Europos valstybėse	43
4.2 Individualių darbo ginčų nagrinėjimas posovietinėse valstybėse	47
4.3 Individualių darbo ginčų nagrinėjimo Lietuvoje perspektyvos	50
Išvados	52
Literatūros sąrašas	54
Santrauka	57
Summary	58

Ižanga

Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia, kad darbo santykius reguliuojančios teisės normos turi ne tik numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti daugelį dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Tačiau ne vien tinkamas ar proporcingas darbo teisinių santykių reglamentavimas gali padėti sukurti socialinę taiką, tam būtina sureguliuoti ir išspręsti konfliktus, kilusius tarp socialinių grupių¹. Šią funkciją atlieka darbo ginčų nagrinėjimo institutas, kuris pasižymi dualizmu – apima individualius ir kolektyvinius darbo ginčus.

Individualus darbo ginčas yra tiesioginis darbuotojo ir darbdavio konflikto, kylančio pažeidus materialinės teisės normas, padarinys. Kilęs individualus darbo ginčas sietinas su tam tikromis aplinkybėmis: pirma, tai ginčas kilęs tarp dviejų pačių didžiausių visuomenės socialinių partnerių, antra, ginčo šalys nėra lygios, kadangi darbdavys teisiškai ir ekonomiškai stipresnė šalis; trečia ginčo baigtis dažniausiai tiesiogiai ar netiesiogiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltinio turėjimu². Remiantis išvardintomis aplinkybėmis, nagrinėjant individualius darbo ginčus turėtų būti siekiama taikaus jų išsprendimo, tuo pačiu išsaugant tolesnio bendradarbiavimo galimybę, atkurti socialinę taiką tarp šalių ir kaip galima greičiau išspręsti kilusį nesutarimą, o nepavykus šalių sutaisyti, nustatyti materialią tiesą byloje.

Norėdamas pasiekti minėtų tikslų įstatymų leidėjas pasitelkia dvipakopę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką – ikiteisminę ir teisminę. Išankstinė ikiteisminė individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarka yra privaloma ir suponuoja galimybę, kad ginčas į teismą gali apskritai būti neperkeltas, taip užtikrinant taikų ginčo išsprendimą.

Šio baigiamojo darbo objektas – ikiteisminį individualių darbo ginčų nagrinėjimą reglamentuojančios teisės normos. Magistro darbo tikslas – išanalizuoti individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje stadijoje tvarką ir atskleisti šios stadijos, kurią institucionalizuoja darbo ginčų komisija, ypatumus; taip pat identifikuoti problemas bei pateikti galimus jų sprendimo būdus. Siekiant išsamiau atskleisti ikiteisminės stadijos

¹ Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Teisė. 2003, Nr. 47.

² Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. - Vilnius: Forzacas, 2004.

ypatumus, lyginamuoju metodu analizuojami Estijos teisės aktai, reglamentuojantys individualaus darbo ginčo išsprendimą iki teismo. Estijos pasirinkimą sąlygojo tai, kad ji pirmoji iš Baltijos šalių po nepriklausomybės atkūrimo pradėjo darbo ginčų instituto reformą ir gana sėkmingai ją realizavo.

Temos aktualumas pasireiškia tuo, kad po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija liko mažai pakitusi ir dėl to iki šiol netyla diskusijos dėl šios stadijos organizavimo, tikslų, efektyvumo.

Magistrinis darbas susideda iš įžangos, keturių dalių ir išvadų. Pirmoje dalyje bus stengiamasi atskleisti neteisminio ginčų nagrinėjimo sampratą, aptarti ikiteisminį ir neteisminį nagrinėjimą, pateikti ir aptarti taikius darbo ginčų sprendimo būdus.

Antroje darbo dalyje atsispindės darbo ginčų komisijos ir teismo kompetencija nagrinėjant individualius darbo ginčus. Taip pat bus pažvelgta iš istorinės retrospektyvos į ikiteisminius individualių darbo ginčų nagrinėjimo organus, siekiant aptarti šiuolaikinės darbo ginčų komisijos formavimosi raidą Lietuvoje.

Trečiojoje dalyje bus analizuojama individualių darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje procedūra, kuri apima komisijos sudarymą, prašymo padavimą, bylos nagrinėjimą, sprendimo priėmimą, jo apskundimą ir vykdymą.

Paskutinėje magistrinio darbo dalyje bus apžvelgiama užsienio šalių patirtis nagrinėjant individualius darbo ginčus. Analizuojant atskiras Vakarų Europos ir posovietines valstybes, bus mėginama parodyti, kaip jose realizuojamas šalių taikinimas, ar ginčai nagrinėjami ikiteisminėse institucijose, ar iš karto teisme. Taip pat bus aptariamoms individualių darbo ginčų nagrinėjimo perspektyvos Lietuvoje atsižvelgiant į teigiamą užsienio šalių patirtį.

Siekiant išsamiai išanalizuoti individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumus bus naudojami tokie pagrindiniai metodai: analizė – požymių ir ypatumų išskyrimui, analogija ir lyginimas – derinimui ir lyginimui bei panašumų atskleidimui, apibendrinimas ir indukcija – teorinių ir praktinių žinių apibendrinimui ir išvadų suformulavimui, loginis ir sisteminis – teisinių dokumentų analizei ir interpretavimui, istorinis – anksčiau galiojusių teisės normų apžvelgimui. Ištyrus teisės normas ir surinkus pakankamai teorinių duomenų, atliekamas apibendrinimas, palyginimas ir ypatybių išskyrimas, formuluojamos rekomendacijos ir pateikiamos viso magistrinio darbo išvados.

Magistro darbe remtasi įvairiais teisės šaltiniais. Pagrindinis šaltinis – Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Taip pat naudojami kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai, remiamasi užsienio šalių teisės aktais, reglamentuojančiais individualių darbo ginčų

nagrinėjimą. Temos praktiniam pagrindimui apžvelgiama nacionalinių teismų praktika. Be to, remiamasi įvairių autorių, nagrinėjusių individualių darbo ginčų sprendimą iki teismo, darbais.

1. Darbo ginčų sprendimas ne teisme

Tarp šalių gali kilti įvairūs nesusipratimai, konfliktinės situacijos, tačiau ne visada tai sukuria naujus teisinius santykius tarp šalių.

Individualus darbo ginčas apibūdinamas kaip nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Tačiau tai nereiškia, kad bet koks nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio laikomas individualiu darbo ginču. Kilusius tarpusavio nesusipratimus šalys gali mėginti spęsti savarankiškai, kalbėdamosi, mėgindamos išdėstyti savo argumentus, išklausydamos viena kitos pozicijas. Nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio tampa individualiu darbo ginču tada, kai kreipiamasi su prašymu į darbo ginčų komisiją arba su ieškiniu į teismą. Toks kreipimasis yra savarankiškas teisinis faktas, kuris sukuria naujus darbuotojo ir darbdavio santykius, kurie skiriasi nuo įprastų darbo santykių tuo, kad jie yra procedūrinio pobūdžio, atsiranda kitos teisės ir pareigos, nebelieka pavaldumo santykių. Taigi darbo ginču laikytinas tik institucionalizuotas darbo konfliktas, turintis atitinkamų teisinių bruožų ir kuriam spęsti taikomos teisinės priemonės ir procedūros.

Lietuvos, kaip ir daugelio Vidurio ir Rytų valstybių, darbo teisėje vyrauja darbo ginčų skirstymas remiantis darbo ginčo subjektų požymiu - į individualius ir kolektyvinius. Vakarų Europos valstybėse didesnę įtaką turi darbo ginčų skirstymas pagal ginčo objektą – į teisės ir interesų. Darbo ginčų skirstymas į individualius ir kolektyvinius bei interesų ir teisės neišvengiamai lemia ginčų sprendimo būdą, t. y. pagal ginčo rūšį yra pasirenkami ir jų sprendimo būdai bei metodai. Taigi Lietuvoje skiriasi individualių ir kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros. Vienas iš skirtumų – vieniems taikoma ikiteisminė, kitiems neteisminė ginčų nagrinėjimo procedūra.

Šioje dalyje bus mėginama atskleisti neteisminio ir ikiteisminio ginčų nagrinėjimo sampratą, taip pat pateikiami taikūs (neteisminiai) ginčų sprendimo būdai ir aptariami jų privalumai.

1.1 Ikiteisminis ir neteisminis ginčų sprendimas

Teismas – ne vienintelė institucija, galinti apginti pažeistas subjektines teises ir įstatymų saugomus interesus. Kilusį ginčą šalys gali mėginti išspręsti taikiai, derybų, abipusių kompromisų būdu. Lietuvoje ir užsienyje sparčiai didėjant bylinėjimosi mastams, vis didesnę reikšmę įgyja ne tik teisinės (formaliosios), bet ir socialinės (materialiosios) taikos tarp ginčo šalių atkūrimas³.

Greta teismo egzistuoja ir kiti – neteisminiai – ginčų sprendimo būdai, kurie neretai vadinami alternatyviais ginčų sprendimo būdais. Knygos „Tarptautinis komercinis arbitražas“ autoriai teigia, jog ginčo sprendimo metodas, kai ieškovas su ieškiniu kreipiasi į teismą, vadinamas teisiniu ginčų sprendimo būdu. Kiti teisėti ginčo sprendimo metodai, kai šalys išsprendžia ar bando išspręsti ginčą nesikreipdamos į teismą, vadinami alternatyviais ginčo sprendimo metodais⁴. Pačia plačiausia prasme terminas „alternatyvūs ginčų sprendimo būdai“ yra vartojamas kaip priešprieša tradiciniam civiliniam teismo procesui ir apima įvairius neteisminius ginčų sprendimo būdus, kai ginčą sprendžia ar padeda spręsti tiek privatus asmuo, tiek tam tikra valstybės institucija, tiek ir pats teismas.

Visais atvejais pageidautina iš anksto bandyti pasiekti susitarimą be teismo, draugiškai išspręsti ginčą. Kartais įstatymai nustato arba teismai nurodo, kad reikia pasinaudoti alternatyviais ginčų sprendimo būdais, tačiau dažniausiai ginčo šalys pačios nusprendžia pasinaudoti šiais būdais.

Įstatymų leidėjas teisę kreiptis į teismą tam tikrų kategorijų bylose gali sieti su būtinybe laikytis išankstinės neteisminės bylos nagrinėjimo tvarkos. Tokiu atveju, teisminis naginėjimas galimas tik tada, kai ginčas prieš tai sprendžiamas ikiteisminėje institucijoje. Reikalavimas laikytis išankstinės neteisminės bylos sprendimo tvarkos kiekvienu konkrečiu atveju turi būti nurodytas įstatyme ir tik juo pagrįstas⁵.

Teisinėje literatūroje pasigendame tikslios išankstinės neteisminės bylos sprendimo tvarkos sampratos. Literatūroje sutinkami tik atskiri teiginiai: nurodoma, kad šios tvarkos nesilaikymas yra neigiama teisės kreiptis į teismą prielaida, arba teigiama, kad tai yra atsisakymo

³ Simaitis R. Teisminis sutaikymas // Teisė. 2004 Nr. 52

⁴ Dominas G., Mikelėnas V. Tarptautinis komercinis arbitražas. – Vilnius: Justitia, 1995. P. 14

⁵ Doc. Dr. Vėlyvis S., Abromavičienė G. Kai kurios teisės kreiptis į teismą bendrosios sąlygos // Jurisprudencija. 2006, Nr. 80

priimti ieškinį pagrindas; pateikiamas kai kurių įstatymų sąrašas, kuriame numatyta pareiga kreiptis į neteisminę ginčo sprendimo instituciją⁶.

Individualūs darbo ginčai, kaip numatyta Darbo kodekso (toliau – DK) 286 straipsnyje, nagrinėjami dviejų institucijų: darbo ginčų komisijos ir teismo. Pagal LR DK normas daugumos individualių darbo ginčų sprendimui numatyta išankstinė neteisminė ginčų sprendimo tvarka darbo ginčų komisijose. Taigi, jei darbo ginčui įstatymas numato privalomą ikiteisminę ginčo sprendimo tvarką, suinteresuotas asmuo privalo jos laikytis, nes kitaip teismas, remdamasis Civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 137 straipsnio 2 dalimi atsisakys priimti ieškinį. Kaip pavyzdys kitų išankstinio neteisminio nagrinėjimo institucijų galėtų būti Valstybinio patentų biuro Apeliacinis skyrius. Pagal Prekių ženklų įstatymo⁷, Dizaino įstatymo⁸, Patentų įstatymo⁹ nuostatas kilę ginčai iš pradžių turi būti sprendžiami minėtoje institucijoje.

Taigi, galima daryti išvadą, kad, kai įstatymas įsakmiai nurodo, kad reikia kreiptis į tam tikrą neteisminę instituciją, norint, kad po to ginčas patektų į teismą, tokia tvarka vadinama ikiteisiniu nagrinėjimu.

Neteisminis ginčų nagrinėjimas taikomas kitai darbo ginčų rūšiai – kolektyviniams darbo ginčams spręsti. Jie sprendžiami pasinaudojant neteisimine – trečiųjų - taikinimo - procedūra. DK 71 straipsnyje nustatoma dviejų etapų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūra. Iš pradžių visi ginčai turi būti sprendžiami taikinimo komisijoje. Nepavykus išspręsti kilusio ginčo, taikinimo komisija gali ginčą perduoti nagrinėti darbo arbitražui arba trečiųjų teismui. Kaip matome, čia nėra ikiteisminės stadijos, nes ginčai sprendžiami taikiais būdais, tai yra, nėra numatyto teismo nagrinėjimo.

Jei individualus darbo ginčas išsprendžiamas ikiteisminėje stadijoje, tai pasiekiamas neteisminio nagrinėjimo tikslas - nesutarimas išsprendžiamas taikiai, nesikišant teismui. Tokiu atveju darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje tampa atskira, savarankiška stadija. Tačiau, jei šalys neranda bendro sprendimo, ginčas keliauja į teismą. DK 293 straipsnyje teigiama: „darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu <...> bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per keturiolika dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą“. Šis terminas skirtas darbuotojui, nesutinkančiam su darbo ginčų komisijos sprendimu ir siekiančiam valstybės prievarta užtikrinamos pažeistų jo darbo teisių gynybos, pareiškiant ieškinį teisme. Teismas darbo ginčų komisijos atžvilgiu nėra revizinė institucija. Teismas visada pradės

⁶ Ten pat.

⁷ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 92-2844.

⁸ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 112-4980.

⁹ Valstybės Žinios, 1994, Nr. 8-120.

nagrinėti bylą iš naujo.¹⁰ Tačiau tokiu atveju ikiteisminis nagrinėjimas tampa tarsi teismo proceso dalis, būtina teismo nagrinėjimo stadija, tik kuriai pasibaigus ginčas gali būti nagrinėjamas teisme.

Pagal DK 290 straipsnio 2 dalį darbuotojo prašymo padavimas darbo ginčų komisijos raštvedžiui yra faktas, kuris sukelia naujus teisinius santykius, sąlygoja procedūros pradžią ir nepalieka galimybių tartis. Darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą¹¹, nesutarimas tampa reguliuojamas darbo teisės normomis.

Žinoma, kilęs nesutarimas gali būti sprendžiamas neteisminiais būdais, tai yra, derantis tarpusavyje ar pasitelkus pagalbą trečiojo asmens. Tačiau tokia procedūra nėra reglamentuota DK ir tokie veiksmai nesukels jokių teisinių padarinių – formaliai žiūrint, tai nebus darbo ginčas, o tik nesutarimas.

¹⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 522.

¹¹ LAT 2004 m. kovo 4 d. konsultacija Nr. A3-100 Dėl kai kurių darbo kodekso, civilinio kodekso ir civilinio proceso kodekso normų taikymo.

1.2 Taikūs darbo ginčų sprendimo būdai

Užsienio valstybėse yra du darbo ginčų sprendimo būdai: ginčų nagrinėjimas teismuose ir administracinėse institucijose bei taikinamoji – trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūra. Kitaip nei kolektyvinių darbo ginčų, kuriems nagrinėti beveik be išimčių yra naudojamos taikinamosios procedūros, individualiems darbo ginčams spręsti įvairiose valstybėse yra naudojami įvairūs šių būdų deriniai. Taikus darbo ginčų sprendimo būdas įgyvendinamas taikomąja – trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūra, kuri turi tris savarankiškas atmainas: šalių derybos, taikinimas (tarpininkavimas) ir darbo arbitražas. Šios procedūros gali būti taikomos viena po kitos arba kiekviena savarankiškai.¹² Kiekvienas iš šių metodų leidžia darbo ginčo šalims pasiekti taikaus konflikto sprendimo rezultatą. Toliau šioje dalyje bus aptarti šie pagrindiniai pozityvieji darbo ginčų sprendimo metodai ir apibūdinta, kaip Lietuvoje naudojami šie metodai sprendžiant individualius darbo ginčus.

Derybos – tai vienas iš paprasčiausių būdų išspręsti šalių konfliktą. Derybų metu šalys aptaria kilusius nesutarimus, stengiasi rasti abiem pusėms priimtina problemos sprendimo variantą.

Derybos, sprendžiant individualius darbo ginčus, nesenas reiškinys Lietuvos darbo teisėje. Senesnėje Lietuvos Respublikos Darbo kodekso redakcijoje, individualūs darbo ginčai buvo apibrėžiami kaip darbuotojo ir darbdavio nesutarimai dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis (285 straipsnis)¹³. Iš šios sąvokos galime daryti išvadą, kad derybos buvo būtina kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija. Tačiau žiūrint formaliai, darbuotojo ir darbdavio nesutarimas tampa individualiu darbo ginču tada, kai darbuotojas kreipiasi su prašymu į darbo ginčų komisiją arba su ieškiniu į teismą. Todėl derybos tarp darbuotojo ir darbdavio buvo galutinė nesutarimo raidos stadija, nesėkmingos baigties atveju sudaranti prielaidas individualiam darbo ginčui kilti¹⁴. Nei DK, nei kituose darbo teisės aktuose nebuvo numatyta derybų organizavimo, vedimo tvarka, nebuvo numatytos sankcijos šaliam, vengiančiam derybų ar jas vilkinančiam. Privalomų derybų sąlyga, nenumatant jų veikimo

¹² Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Teisė. 2003, Nr. 47.

¹³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁴ Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17).

mechanizmo, buvo tiesiog procesinė kliūtis ginant pažeistas teises, todėl vėlesnėse DK redakcijose derybų buvo atsisakyta. Dabar, kilus nesutarimui, galima tiesiogiai kreiptis į darbo ginčų komisiją arba tam tikrais, įstatymo numatytais, atvejais tiesiogiai į teismą. Užsienio valstybėse privalomos derybos nėra populiarios, o toks konflikto sprendimo būdas priklauso nuo šalių valios.

Kitas taikus darbo ginčų sprendimo būdas – *taikinimas – tarpininkavimas*. Jo esmė – ginčo šalys nepaliekamos vienos kilusio nesutarimo akivaizdoje, o trečiojo (neutralaus) asmens pagalba padedama nesutariančioms šalims pasiekti kompromisą, nepriimant jokių šalims privalomų rekomendacijų. Lietuvoje taikinimo – tarpininkavimo procedūra institucionalizuota per darbo ginčų komisijų reglamentavimą¹⁵. Šios ikiteisminės institucijos tikslas – taikinti šalis. Taigi Lietuvoje individualių darbo ginčų sprendimas naudojant taikinimo metodą pasireiškia taikinimo organų sudarymu. Darbo ginčų komisija – tai tarsi tarpininkas tarp ginčo šalių, kadangi ji sudaryta ne iš konfliktuojančių šalių, o iš jų atstovų, kurie ginčą turi spręsti vadovaudamiesi įstatymais ir kitais teisės aktais.

Tačiau ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina taikinimo funkcijos. Darbo kodekso XIX skyriaus normos praktiškai labai menkai ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą planą iškeldamos tai, kas tik gilina konfliktą tarp šalių. Pavyzdžiui, darbo ginčų komisiją pagal teisinį statusą prilygina teismui, suformuoja komisijos sudėtį tik iš konfliktuojančių šalių atstovų, užveda bylą, uždraudžia darbdaviui kreiptis į komisiją, numato išimtinės darbo ginčų kategorijas, kurios priskirtinos tiesiogiai teismams ir kt.¹⁶

Vakarų Europos valstybėse, kur darbo ginčų institutas formavosi veikiamas kitokių aplinkybių nei Lietuvoje, tokių ikiteisminių darbo ginčų nagrinėjimo organų sistema nesusiformavo, tačiau vis viena daug dėmesio skiriama šalių taikinimui, nėra skubama ginčo nagrinėti teisiniame posėdyje. Pavyzdžiui, Ispanijoje Darbo ginčų teisme, specializuotame teisme darbdavių ir darbuotojų ginčams nagrinėti, vykstančiame procese yra numatyta privaloma sutaikinimo stadija sutaikinimo biure. Jei bylos šalys pasiekia susitarimą, jis yra įforminamas raštu oficialiame pranešime. Jei joms nepavyksta susitarti, teismo procesas

¹⁵ Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Teisė. 2003, Nr. 47.

¹⁶ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

tęsiasi¹⁷. Prancūzijoje darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose teismo skyriuose, kiekvienas skyrius susideda iš dviejų biurų: taikinimo ir teismo nagrinėjimo¹⁸.

Pastaruoju metu itin populiariu ginčų sprendimo būdu, kaip alternatyva teismui nagrinėjimui, tampa tarpininkavimas, dar vadinamas mediacija. Mediacija – tarptautinis lietuvių kalboje vartojamas terminas, kilęs iš lotynų kalbos (lot. *mediatio* – tarpininkavimas) ir reiškiantis tarpininkavimą ginče. Šio būdo esmė ta, kad konflikto dalyviai, padedant nešališkam tarpininkui, planingai iškelia problemas ir jų sprendimo kelius, ieško alternatyvų ir bando pasiekti susitarimą, atitinkantį jų interesus. Mediacija, kaip taikus ginčų sprendimo būdas, nepaneigia, o tik papildo teisę į teisminę gynybą, sudaro sąlygas asmenims siekti taikaus jų ginčo sprendimo bei sustiprina atsakomybę už priimto sprendimo laikymąsi. Mediacija pačia plačiausia prasme yra tam tikro ginčo sprendimo procedūra, kurios metu ginčas sprendžiamas dalyvaujant trečiajam asmeniui – mediatoriui, nepriimančiam šalims privalomo sprendimo. Mediacija, kaip taikus ginčų sprendimo būdas, plačiai taikomas užsienio valstybėse. Vienose valstybėse tarpininkavimo paslaugas atlieka specialios tarnybos, sudarytos iš etatinių darbuotojų, kitose ginčo šalių atstovai gali rinktis iš sąrašo kvalifikuotų, visuomenės gerbiamų asmenų, kurie ir atlieka tarpininkavimo paslaugas.

Nei DK, nei kiti teisės aktai nereglamentuoja mediacijos, kaip individualių darbo ginčų sprendimo būdo. Darbo ginčų komisija, būdama tarpininku tarp ginčo šalių priimant sprendimą, nepasižymi ypatumais, kurie būdingi mediacijos procedūrai. Visų pirma sprendžiant ginčą darbo ginčų komisijoje dalyvauja tik ginčo šalių atstovai, o mediacijos metu ir trečioji neutrali šalis – mediatorius, kuris būdamas nešališkas padeda surasti tinkamą sprendimą. Pagrindiniu derybų darbo ginčų komisijoje trūkumu laikytina tai, kad kiekviena šalis turi *veto* teisę visais klausimais, esant netolygiai šalių jėgų pusiausvyrai stiprioji šalis gali pasinaudoti savo pranašumu ir priversti silpnesnę šalį sudaryti jai nepalankų susitarimą. Minėtas problemas kur kas lengviau išspręsti, kai sprendžiant ginčą dalyvauja nepriklausoma trečioji šalis, padedanti šalims pasiekti jas abi labiausiai tenkinantį sprendimą.

Kaip dar vieną neteisminių darbo ginčų sprendimo būdą, galima būtų paminėti *Darbo arbitražą*. Tai dar vienas taikus būdas, kuriuo naudojasi kai kurios užsienio valstybės sprendžiant individualius darbo ginčus. Arbitražo tikslas – išspręsti ginčus neteismine tvarka remiantis tarp ginčo šalių sudarytu susitarimu. Arbitražas sprendžia ginčą dažniausiai savo

¹⁷ Alternatyvūs ginčų sprendimo būdai – Prancūzija. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_fra_lt.htm#203 [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.].

¹⁸ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. - Москва: Дело, 1999, P. 292.

nuožiūra ir nėra ribojamas šalių pozicijos ar pasiūlymų. Vis dėl to pastaruoju metu arbitražinio nagrinėjimo praktika iš dalies keičiasi – arbitras neformuluoja sprendimo, bet pateikia paskutinį kažkurios šalies pasiūlymą, kurį mano esant priimtinausią. Tokio arbitražo tikslas – paskatinti šalis suartinti pozicijas, nekelti pernelyg didelių reikalavimų. Kiekviena šalis stengiasi įtikinti arbitrą savo reikalavimų protingumu ir realumu¹⁹. Lietuvoje darbo arbitražo institutas egzistuoja, tačiau jis numatytas nagrinėti tik kolektyvinius darbo ginčus.

Taikus ginčų sprendimas vertinamas už tai, kad jis tam tikra apimtimi gražina bylininkų santykius į įprastas vėžes, sudaro prielaidas šalinti priešišką visuomenėje, ugdo derybų kultūrą²⁰. Ginčo išsprendimas be teismo įsikišimo turi daug privalumų. Visų pirma, teismui nagrinėjant bylą pasiekiamą teisinę taiką, bet ne socialinę. Priėmus sprendimą, pralaimėjusi šalis paprastai lieka nepatenkinta ir įtampa tarp šalių gali net padidėti, nors ginčas dėl teisės laikomas išspėstu. Antra, sutaupomi pinigai, nes bylinėtis teisme brangu. Didžiąją dalį bylinėjimosi išlaidų sudaro advokato honoraras. Trečia, teisme ginčas sprendžiamas gana ilgai. Neteisminėse institucijose šalys gali išspręsti kilusį nesutarimą žymiai greičiau. Tai pagrindinės priežastys, kurios turėtų skatinti šalis nesikreipti į teismą, o kilusius nesutrimus bandyti spręsti neteisminėse institucijose.

Daugelyje užsienio valstybių vyksta intensyvios reformos, skirtos užtikrinti, kad kuo daugiau teismo bylų baigtųsi taikiai ir šalims būtų sudaromos sąlygos konfliktus baigti taikiai dar prieš kreipiantis į teismą. Socialinės taikos vertybes ir labiau ją užtikrinančius alternatyvius ginčų sprendimo būdus aktyviai propaguoja tarptautinės organizacijos, Europos Sąjungos institucijos (pavyzdžiui, Europos Komisija 2002 m. pristatė Alternatyvių ginčų sprendimų būdų civilinėse ir komercinėse bylose „žaliąją knygą“, Europos Tarybos Ministrų komitetas 1998 – 2002 metais priėmė net keturias rekomendacijas sutaikymo ir tarpininkavimo klausimais šeimos, civilinėse, administracinėse ir baudžiamosiose bylose ir panašiai)²¹. Tiesa, konkrečiai apie darbo ginčų sprendimo metodus nėra kalbama, tačiau galima išvelgti bendrąją nuomonę, skatinančią ginčus spręsti taikiai.

¹⁹ Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Teisė. 2003, Nr. 47.

²⁰ Simaitis. R. Teisminis sutaikymas // Teisė. 2004, Nr. 52.

²¹ Ten pat.

2. Darbo ginčų komisija – institucija, nagrinėjanti individualius darbo ginčus

2.1 Individualių darbo ginčų priskirtinumas darbo ginčų komisijai ir teismui

Pagal DK 286 straipsnį individualius darbo ginčus nagrinėja dvi institucijos:

- darbo ginčų komisijos,
- teismai.

Individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai skirstomi į dvi grandis: ikiteisminę ir teisminę. Pastarąją sudaro bendrosios kompetencijos teismai: apylinkių teismai kaip pirmoji instancija, apygardos teismai kaip apeliacinė arba tam tikrų kategorijų bylose (kai ieškinio suma viršija vieną šimtą tūkstančių litų) kaip pirmoji instancija, Lietuvos Apeliacinis teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas kaip galutinė ir kasacinė instancija.

Remiantis sisteminiu aiškinimo metodu matome, kad individualūs darbo ginčai priskirtini nagrinėti darbo ginčų komisijai, kuri yra būtinas kiekvieno darbo ginčo etapas. Ši nuostata laikytina bendra taisykle. Tai, kad įstatymas kai kurias ginčų kategorijas priskiria nagrinėti tiesiogiai teismams (DK 295 straipsnis), turėtų būti traktuojama kaip bendros taisyklės išimtis²².

Tais atvejais, kai darbuotojas, nesilaikydamas privalomos darbo ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, dėl darbo ginčo išnagrinėjimo kreipiasi tiesiogiai į teismą, ieškinio priėmimo teisme klausimas išsprendžiamas vadovaujantis CPK 137 straipsnio 2 dalies 3 punktu, pagal kurį teismas atsisako priimti ieškinį, nes suinteresuotas asmuo, kreipęsis į teismą, nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos, CPK 137 straipsnio 3 dalimi, pagal kurią teismas, atsisakydamas priimti pareiškimą, priima dėl to motyvuotą nutartį. Nutartyje teismas privalo nurodyti, į kurią instituciją reikia pareiškėjui kreiptis, jeigu byla nenagrinėtina teisme. Be to, vadovaujamasi ir CPK 412 straipsnio 1 dalimi, įtvirtinančia ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos nesilaikymo pasekmes. Ši nuostata nustato, kad jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškoviui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Šiuo

²² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 511.

atveju kreipimosi į darbo ginčų nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos.

Kadangi darbo ginčų priskirtinumas ikiteisminei institucijai yra bendra taisyklė, dėl šios priežasties įstatymas nepateikia net pavyzdinio individualių darbo ginčų kategorijų sąrašo, kurios nagrinėjamos darbo ginčų komisijoje. Tuo tarpu teismuose nagrinėjamų darbo ginčų kategorijų sąrašas yra gerokai konkretesnis. Toks sąrašas pateikiamas DK 295 straipsnio 2 dalyje, tačiau jis nėra išsamus. Tai patvirtina 6 punktas, kuris leidžia įstatymais numatyti kitus teismo nagrinėjimo atvejus. Kaip pavyzdys tokio reglamentavimo galėtų būti DK 96 straipsnis, kuriame teigiama, kad atsisakymas priimti į darbą, nesilaikant tam tikrų garantijų, gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme.

Jei ginčas kyla dėl kitų pagrindų, nei išvardinti DK 295 straipsnio 2 dalyje, jį visų pirma turi nagrinėti darbo ginčų komisija. Tai ginčai kylantys dėl sąlygų, įtrauktų į darbo sutartį, pripažinimo negaliojančiomis, jeigu jos pagal DK 94 straipsnį blogina darbuotojo padėtį; ginčai, kylantys dėl neteisingų arba klaidingų įrašų socialinio draudimo pažymėjimuose, kurie įrašomi priimant į darbą; dėl išieškojimo užmokesčio už darbą, premijų ir sulygtų priedų; dėl drausminių nuobaudų taikymo pagrįstumo; dėl atostogų suteikimo; dėl lengvatų ir specialių sąlygų taikymo ir panašiai.

Nagrinėjant pagrindus, pagal kuriuos ginčas sprendžiamas tiesiogiai teisme, galime daryti išvadą, kad, kai ginčo šalis (darbuotoją ir darbdavį) sieja darbo santykiai, jos kilusius nesutarimus daugeliu atvejų privalo spręsti bendrąja darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, tai yra visų pirma ikiteismine tvarka ir tik po to teisme, o kai darbo santykiai yra pasibaigę - šalys šios pareigos nebeturi, ir darbo ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Analizuojamojo klausimo pavyzdžiu būtų galima nurodyti atvejį, kai tarp darbuotojo ir darbdavio kyla nesutarimas dėl darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio išmokėjimo. Jeigu darbuotoją ir darbdavį sieja darbo santykiai, tai tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs nesutarimas nagrinėjamas visų pirma ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka, ir tik jeigu darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas darbuotojo netenkina, - teisme. Tačiau jeigu darbo santykiai tarp ginčo šalių jau yra pasibaigę, šis nesutarimas nagrinėjamas tiesiogiai teisme²³.

²³ LAT 2001 m. gruodžio 4 d. konsultacija Nr. A3-54. Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo.

Antras būdas, kuriuo individualus darbo ginčas gali pasiekti teismą reglamentuotas DK 295 straipsnio 1 dalyje. Šiuos pagrindus galima suskirstyti į tokias grupes:

- kai darbuotojas nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu;
- kai šalys darbo ginčų komisijoje nepriima susitarimo;
- kai per nustatytus terminus komisija nesudaroma arba neišnagrinėja ginčo.

Šiuo būdu ginčai patenka į teismą per tarpinę grandį – darbo ginčų komisiją. Reikėtų pabrėžti, kad teismas darbo ginčų komisijai nėra nei apeliacinė, nei kasacinė institucija. Visais atvejais byla nagrinėjama teisme iš esmės, o teismas nėra saistomas sprendimo, kuris buvo priimtas darbo ginčų komisijos posėdyje²⁴.

Darbo ginčų komisijos tikslas – taikinti šalis, „užgniaužti“ ginčą, kad jis nepatektų į teismą. Tačiau akivaizdu, kad tokios galimybės šalys gali neturėti, kadangi paskutinis pagrindas leidžia kreiptis į teismą, kai komisija tiesiog nesudaroma. Akivaizdu, kad įstatymų leidėjas, ikiteisminę stadiją laiko būtina kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija (išskyrus numatytas išimtis), tačiau kartu numato atvejį, kai komisija nesudaroma. Tokia situacija leidžia abejoti, ar įstatymų leidėjas numatė priemones, kad ikiteisminė stadija taptų privaloma ne tik teoriškai, bet ir praktiškai.

Tokios problemos išvengė Estijos įstatymų leidėjas, kuris nustatė alternatyvią galimybę – kreiptis į darbo ginčų komisiją ar betarpiškai į teismą. Darbo ginčo šalis gali pasirinkti į kurią instituciją kreiptis. Tokiu reglamentavimu šalys priartinamos prie darbo ginčų nagrinėjimo procedūros, suteikiant pasirinkimo laisvę ir galimybę priimti sprendimą, kuris arčiau širdies. Ši nuostata nereiškia, kad turėtų padidėti teismų darbo krūvis, nes yra numatyti tam tikri paskatinimai šalims kreiptis į darbo ginčų komisiją, pavyzdžiui, šalis, nepatenkinta darbo ginčų komisijos sprendimu, ne vėliau kaip per mėnesį gali kreiptis su tuo pačiu reikalavimu į teismą; šalis, besikreipianti į darbo ginčų komisiją, atleidžiama nuo žyminio mokesčio; darbo ginčų komisijoje yra mažiausiai po vieną kiekvienos šalies atstovą ir panašiai²⁵.

Taip pat svarbu yra tai, kad darbuotojo kreipimasis į darbo ginčų nagrinėjimo organus neatima iš jo teisės dėl darbdavio veiksmais pažeistų teisių gynybos kreiptis į kitas institucijas - tokias kaip Valstybinė darbo inspekcija, prokuratūra ar kitas institucijas, užtikrinančias darbo ar darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų laikymosi kontrolę.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 511.

²⁵ Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė. 1999 Nr. 33(3)

2.2 Darbo ginčų komisijos formavimosi raida Lietuvos darbo teisėje

Lietuvoje ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka įsigaliojo 1940 metais kartu su okupaciniu režimu ir jo teisės sistema. Tuomet buvo pradėtos taikyti 1928 m. Rusijos Federacinės Respublikos Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės, patvirtintos Aukščiausios Tarybos Prezidiumo. Šių taisyklių pagrindu pirminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija buvo vertinimo–konfliktų komisija, o kai kuriais atvejais – liaudies teismai. Tokios komisijos buvo šiuolaikinių darbo ginčų komisijų prototipas²⁶.

Vertinimo – konfliktų komisijos veikė tik ten, kur buvo profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetai, taip pat prie profesinių sąjungų miestų, grupinių ar rajoninių komitetų. Skundus dėl vertinimo – konfliktų komisijos sprendimų nagrinėjo profesinės sąjungos sričių, kraštų, respublikiniai ir centro komitetai, kurie sprenddami ginčus atlikdavo tiktai priežiūros funkcijas. Panaikinus neteisėtą vertinimo – konfliktų komisijos sprendimą, profesinių sąjungų organai neturėjo teisės nagrinėti ginčo iš esmės, o gražindavo medžiagą tai pačiai vertinimo – konfliktų komisijai iš naujo nagrinėti arba paaiškindavo šalims, kad dėl ginčo galutinio išsprendimo, jie gali kreiptis į liaudies teismą. Toks darbo ginčų nagrinėjimas užtrukdavo ilgai. Skundo nagrinėjimas baigdavosi tuo, kad būdavo panaikinamas vertinimo – konfliktų komisijos sprendimas ir ginčas perduodamas spręsti teismo organams²⁷.

Vertinimo – konfliktų komisijos pagrindinė funkcija buvo ne išspręsti darbo ginčą, o jį įvertinti. Tokiu būdu vertinimo - konfliktų komisijos turėjo padėti suvokti šalims jų nesutarimo pobūdį ir jų pačių pozicijų pagrįstumą, suformuojant bešališką nuomonę ir paliekant laisvas rankas kompromisui pasiekti²⁸.

TSRS Aukščiausios Tarybos prezidiumas 1957 metais sausio 31 dieną įsaku patvirtino Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus. Naujieji nuostatai sustiprino profesinių sąjungų vaidmenį darbo ginčų sprendimo srityje. Šiais nuostatais vietoje vertinimo – konfliktų komisijų įmonėse, įstaigose, organizacijose atsirado darbo ginčų komisijos.

Darbo ginčų komisijos buvo privalomas, pirminis organas visiems darbo ginčams, kylantiems įmonėse, nagrinėti, kurios buvo sudaromos įmonėse, įstaigose ar organizacijose,

²⁶ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

²⁷ Moreinas J. Darbo ginčų nagrinėjimas. - Vilnius: Profleidykla, 1961, P. 15.

²⁸ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

kuriose buvo profesinių sąjungų organizacijos. Pagal 1928 m. Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės vertinimo – konfliktų komisijos būdavo sudaromos taip pat ir prie profesinių sąjungų grupinių komitetų. Jei nebuvo profesinės sąjungos grupinio komiteto, vertinimo – konfliktų komisijos buvo organizuojamos prie profesinės sąjungos rajoninių komitetų. Po Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų įsigaliojimo darbo ginčų komisijos nebebuvo organizuojamos prie profesinės sąjungos grupinių, jungtinių ar rajoninių komitetų.

Darbo ginčų komisijų sudarymas įmonėse įgalino darbo ginčus spręsti darbuotojo darbo vietoje. Tokia tvarka buvo patogesnė darbuotojui, be to, darbo vietoje galima buvo geriau išsiaiškinti ginčo aplinkybes.

Pagal 1928 m. Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės darbo ginčai buvo dalijami į dvi kategorijas. Kai kurių darbo ginčų atveju buvo būtina kreiptis į vertinimo – konfliktų komisiją kaip į pirminę instanciją, o dėl kitų darbo ginčų buvo galima kreiptis tiesiogiai į teismą, nesikreipiant į vertinimo – konfliktų komisiją. 1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai nenumatė tokio darbo ginčų padalijimo, reikėjo visais atvejais kreiptis į darbo ginčų komisiją²⁹. Ginčas galėjo būti perduotas teismui tik tais atvejais, kai komisijos sprendimas ir vėlesnis vietos komiteto nutarimas nepatenkindavo darbuotojo. Taigi anksčiau egzistavusios vertinimo – konfliktų komisijos nagrinėjo siaurą darbo ginčų ratą, o darbo ginčų komisijos privalėjo nagrinėti visus įmonėse ar įstaigose kilusius darbo ginčus.

Anksčiau galiojusios Darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės leido darbo ginčą, kuris turėjo būti nagrinėjamas vertinimo – konfliktų komisijoje, perduoti teismui tik tais atvejais, kai šalys nesusitardavo arba kai komisijos sprendimas būdavo panaikintas priežiūros tvarka. Tai reiškė, kad kol vertinimo – konfliktų komisijos sprendimas nebūdavo panaikintas, darbuotojas negalėjo kreiptis į teismą. Pagal J. Moreiną, toks teisės kreiptis į teismą suvaržymas buvo neteisingas ir neužtikrino piliečių konstitucinių darbo teisių apsaugos. Naujieji Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatai įgalino kreiptis į teismą dėl darbo ginčo nepriklausomai nuo to, kaip šis ginčas išspręstas darbo ginčų komisijoje ir profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetuose. Svarbu tik, kad ginčas būtų buvęs spręstas darbo ginčų komisijoje ir profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetuose.³⁰

1957 m. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatais profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetams buvo suteiktos didžiulės teisės darbo ginčų nagrinėjimo srityje. Toks komitetas nagrinėdavo: ginčus, dėl kurių įmonės darbo ginčų komisijoje nebuvo susitarta,

²⁹ Vulis A., Jankauskienė V. Darbo ginčai.- Vilnius, 1958, P. 8.

³⁰ Moreinas J. Darbo ginčų nagrinėjimas.- Vilnius: Profleidykla, 1961, P. 17.

ir skundus dėl įmonės darbo ginčų komisijos sprendimų. Ankstesni profesinių sąjungų respublikiniai komitetai turėjo teisę tik panaikinti vertinimo – konfliktų komisijų sprendimus.

Analizuojant Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus galime rasti derybų užuomazgą, nes buvo nuostata, kuri reikalavo, kad darbo ginčas gali būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje tik po to, kai darbuotojas kreipėsi į administraciją, norėdamas taikiai išspręsti nesutarimą, ir jokių rezultatų nepasiekė. Tačiau, paprastai, jokių raštiškų įrodymų, kad buvo kreiptasi į administraciją nebuvo reikalaujama, kadangi darbo ginčų komisijos šalys dirbdamos toje pačioje įmonėje, visada galėjo patikrinti, ar buvo mėginta taikiai susitarti³¹.

Tačiau vėlesnėse nuostatų redakcijose, kilus mokslinei diskusijai dėl nevienodo pasekmių traktavimo tais atvejais, kai darbuotojas nepasinaudoja derybomis, buvo atsisakyta derybų tarp darbuotojo ir administracijos, suteikiant galimybę tiesiogiai kreiptis į darbo ginčų komisiją.

1975 m. gegužės 20 d. buvo priimta nauja Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatų redakcija. Darbo ginčų tvarką taip pat reglamentavo Darbo įstatymų kodeksas (XV skirsnis), patvirtintas 1972 m. birželio 1 d. įstatymu. Priėmus šiuos teisės aktus didelių pakeitimų darbo ginčų nagrinėjime nebuvo. Darbo ginčų komisijos organizavimo, jos narių nušalinimo, sprendimo priėmimo tvarka liko ta pati. Darbo įstatymų kodeksas įtvirtino taip pat dvipakopę ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką – darbo ginčas buvo nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, ir įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos komitete. Profesinių sąjungų komitetai buvo antroji ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija. Joje ginčas nebuvo nagrinėjamas iš naujo, o tik tikrinama, ar darbo ginčų komisijos sprendimai teisėti ir pagrįsti. Profesinės sąjungos komitetas neturėjo teisės priimti nagrinėti darbo ginčų kol jie nebūdavo išnagrinėti darbo ginčų komisijoje. Į teismą galima buvo kreiptis dviem atvejais: kai darbuotojas nesutikdavo su profesinės sąjungos komiteto nutarimu arba kai administracija abejodavo profesinės sąjungos komiteto sprendimo atitikimu galiojantiems įstatymams³².

Po nepriklausomybės atkūrimo individualūs darbo ginčai buvo nagrinėjami pagal 1972 m. birželio 1 d. priimtą Darbo įstatymų kodekso XV skirsnį „Darbo ginčai“ ir pagal Darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nuostatus, kol 2000 m. birželio 20 d. buvo priimtas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Priėmus šį įstatymą buvo užbaigtas teisinių spragų „lopymo“ etapas, prasidėjęs 1997 m., kai buvo konstatuota, kad Lietuvos Respublikoje netenka galios visi

³¹ Vulis A., Jankauskienė V. Darbo ginčai.- Vilnius. 1958, P. 16.

³² Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė.- Vilnius: Mintis, 1990. P. 306.

poįstatyminiai aktai, priimti iki 1990 m. kovo 11 d.³³ Tai buvo aktualu kalbant apie Darbo ginčų nagrinėjimo nuostatus. Įsigaliojus Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymui, neteko galios Darbo įstatymų kodekso XV skirsnis „Darbo ginčai“.

Po nepriklausomybės atkūrimo palikus tokią pat dvipakopę ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, Lietuva mažiausiai reformavo senąją, tarybinę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir ilgiausiai ja naudojosi. Kitos Baltijos šalys, Rusija jau seniai buvo atsisakiusios profesinės sąjungos komiteto, kaip individualius darbo ginčus nagrinėjančio organo³⁴.

Priėmus darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, darbo ginčų komisija buvo išlikusi pirminė privaloma institucija, skirta nagrinėti darbuotojo ir darbdavio darbo ginčus, išskyrus tuos, kurie galėjo būti tiesiogiai nagrinėjami teisme. Taigi individualius darbo ginčus nagrinėjo jau dvi institucijos: darbo ginčų komisija ir teismas. Ikiteisimine tvarka darbo ginčai buvo nagrinėjami tik vienoje institucijoje – darbo ginčų komisijoje. Nebeliko profesinės sąjungos komiteto, kuris buvo antroji ikiteisminio nagrinėjimo institucija. Profesinės sąjungos komiteto atsisakymas buvo pažangus tuo, kad tai nebuvo nešališka individualius darbo ginčus nagrinėjanti institucija, kadangi darbdavio interesams joje atstovaujama nebuvo.

Minėtu įstatymu buvo atgaivintos derybos tarp šalių. Tiesioginėms deryboms tarp darbuotojo ir darbdavio buvo skirtas įstatymo trečiasis skirsnis. Analizuojant darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 15 straipsnį, darytina išvada, kad į darbo ginčų komisiją galima buvo kreiptis tik tada, kai ginčą buvo mėginta spręsti tiesioginėmis derybomis. Tačiau, numačius tiesiogines derybas, kaip privalomą sąlygą kreiptis į ikiteisminę instituciją jos nebuvo apibūdintos, nebuvo numatytos sankcijos šalims, kuri vengia ar vilkina derybas.

2003 m. priėmus LR Darbo kodeksą išliko ta pati dvipakopė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka: darbo ginčų komisijos ir teismai. Įstatymų leidėjas apibrėždamas individualius darbo ginčus, nurodo, kad tai nesutarimai, kurių nepavyko sureguliuoti derybomis. Pagal pateiktą sampratą, derybos buvo privaloma kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija. Tačiau nei DK XIX skyriuje, skirtame individualių darbo ginčų institutui, nei kituose skyriuose nebuvo kalbama apie derybų organizavimą ar vedimą. Toks reglamentavimas sukėlė nemažai teisinių diskusijų ir praktinių problemų, todėl vėlesnėse

³³ Bužinskas. G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17).

³⁴ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė.- Vilnius: Justitia, 1999. P. 190.

Darbo kodekso redakcijose derybos nebeminimos. Dabar kilus nesutarimui tarp darbuotojo ir darbdavio galima kreiptis tiesiai į darbo ginčų komisiją arba teismą.

Kaip įstatymų leidėjas šiuo metu reglamentuoja darbo ginčų komisijos veiklą, bus aptariama toliau.

3. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros specifika

Individualūs darbo ginčai pasižymi dvejopu teisiniu pobūdžiu, kuris pasireiškia tuo, kad sprendžiant individualius darbo ginčus taikomos ir materialinės, ir procesinės teisės normos. Materialinės teisės normos reguliuoja ir paties konflikto prielaidas, ir jo sprendimą ikiteisminiu būdu. Procesinės teisės normos reglamentuoja individualių darbo ginčų sprendimą teisminėje stadijoje, kurios įtvirtintos CPK. Normos, kurios reguliuoja ikiteisminį darbo ginčų sprendimą, vadinamos procedūrinėmis normomis, kurios laikomos materialiosios teisės dalimi, taigi ir DK dalimi. Kadangi individualių darbo ginčų sprendimo tvarka reglamentuota skirtingų teisės šaltinių, reikėtų aptarti šio dvipakopio mechanizmo įvardijimą. Atsižvelgiant į tai, kad procesinės teisės normos reguliuoja dviejų šalių ginčų sprendimą nešališkoje institucijoje (teisme)³⁵, tai ginčų sprendimas teisme vadinamas procesu, ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje – procedūra, kuriai turi būti taikomi tie patys civilinio proceso principai, kaip antai, teisė kreiptis gynybos, kooperacija, koncentracija, viešumas, rungimasis, žodiškumas ir kiti³⁶.

Toliau šioje dalyje bus mėginama atskleisti individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūros ypatumus, kuriuos lemia darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka, sudėtis, įgaliojimai, sprendimų priėmimo, jų apskundimo tvarka ir panašiai.

3.1 Darbo ginčų komisijos sudėtis ir sudarymo ypatumai

Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarka gana išsamiai atskleista DK 288 straipsnyje. Pagrindinis darbo ginčų komisijos sudarymo principas – atstovavimo pariteto užtikrinimas. Todėl ši komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų, o tai įtvirtina socialinės partnerystės principą.

Darbuotojų atstovai yra renkami visuotiniame susirinkime arba konferencijoje, jei įmonėje dirba daug žmonių. Toks susirinkimas ar konferencija gali nustatyti kandidatų į darbo ginčų komisiją kėlimo tvarką, balsavimo būdą, atšaukimo iš darbo ginčų komisijos narių tvarką

³⁵ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. -Vilnius: Justitia, 2003, P. 26.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 511.

ir panašiai. Darbdavio atstovų dalyvavimo pagrindas yra administracinis valios aktas – įsakymas (potvarkis)³⁷.

Įstatymas nurodo, kad turi būti vienodas darbuotojų ir darbdavių skaičius, tačiau neįvardija koks būtent. Praktikoje tai nebūna didelis skaičius, ir dažniausiai yra skiriama nuo 1 iki 4 atstovų iš kiekvienos darbo ginčo šalies pusės. Žinoma, tais atvejais, kai darbo ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje šalių suvokiamas kaip formalumas, tai yra svarbiausias tikslas – ginčą nagrinėti teisme, tokių nuostatų nebuvimas gali būti suvokiamas kaip galimybė vilkinti susitarimą dėl atstovų skaičiaus nustatymo, taip išvengiant ikiteisminės darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos. Juk įstatymas nenumato jokių sankcijų už atstovavimo paritetą nesilaikymą, ar nesutarimą dėl skiriamų atstovų skaičiaus, todėl remiantis DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu, darbo ginčai, kai nebuvo sudaryta komisija gali būti nagrinėjamas teisme.

Vengiant tokių nepageidautinų padarinių, reikėtų pasinaudoti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo organo – taikinimo komisijos sudarymo reglamentavimu. Į šią instituciją skiriama iki 5 atstovų.

Taip pat galima būtų formaliai remtis DK 288 straipsniu, kur darbuotojų atstovų skyrimo tvarka aprašyta pirmoji, todėl darbdavio atstovų skaičių reikėtų nustatyti tokį, koks buvo pasiūlytas iš darbuotojų pusės. Tačiau praktikoje taip būna ne visada. Dažniausias praktikoje pasitaikantis atvejis – darbuotojai savo atstovus yra išsirinkę anksčiau, nepaisant darbo ginčų komisijos sudarymo fakto. Tada, kai į darbdavį kreipiasi darbuotojas su prašymu sudaryti darbo ginčų komisiją, darbdavys paskiria savo atstovus į šią komisiją ir tuomet informuoja darbuotojus, kad šie iš savo išrinktųjų atstovų paskirtų tokį narių skaičių, kokį skiria darbdavys. Kaip pavyzdį, pagrindžiantį šį teiginį, galima paminėti UAB „Vilniaus troleibusai“ ir jos darbo ginčų komisiją³⁸. 2004 m. vasario 2 d. darbuotoja, nesutikdama su darbdavio įsakymu dėl išskaitos iš jos darbo užmokesčio su prašymu kreipėsi į darbdavį. 2004 m. vasario 3 d. darbdavys, tai yra UAB „Vilniaus troleibusai“, atstovaujamas generalinio direktoriaus, priėmė įsakymą dėl raštvedžio ir darbdavio atstovų skyrimo į darbo ginčų komisiją. Šiuo įsakymu buvo paskirtas raštvedys bei du darbdavio atstovai. Remiantis bylos medžiaga, matosi, kad 2003 m. vasario 25 d., tai yra maždaug prieš metus, UAB „Vilniaus troleibusai“ darbininkų sąjunga darbuotojų konferencijoje buvo priėmusi sprendimą dėl darbuotojų atstovų rinkimo į darbo ginčų komisiją. Pagal šį protokolą į komisiją buvo išrinkti

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 515.

³⁸ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo nutartis civilinėje byloje L.Paškevič v. UAB „Vilniaus troleibusai“, Nr. 2-4455-33/2004.

keturi darbuotojų atstovai. Galbūt darbdavio sprendimą paskirti tik du atstovus nulėmė tai, kad darbuotojų konferencijos protokolo išrašą darbuotojų atstovai darbdaviui pateikė tik 2004 m. vasario 24 d., tai yra praėjus dvidešimčiai dienų po darbdavio sprendimo paskirti savo narius. Kaip matome, minėtu atveju lemiamą reikšmę turėjo darbdavio sprendimas ir į darbuotojų atstovų skaičių atsižvelgta nebuvo.

Kadangi darbo ginčų komisija dirba darbą, susijusį su darbo įstatymų taikymu ir pažeistų teisių bei interesų gynimu, reikia, kad šalių atstovai išmanytų darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktus, mokėtų priimti pagrįstus sprendimus. Kalbant apie atstovus, DK įsakmiai nereikalauja, kad darbuotojų ar darbdavių atstovai būtų susiję teisiniais santykiais su įmone, kurioje sudaroma darbo ginčų komisija. Todėl galima daryti išvadą, kad konkretaus asmens veikla darbo ginčų komisijoje gali būti siejama ne tik su darbo sutartimis, bet ir su kitomis, pavyzdžiui, civilinėmis sutartimis. Taigi darbuotojų atstovu gali būti išrinktas ir ne darbuotojų kolektyvo narys, o darbdavio atstovu įstatymas nenumato jokių kliūčių paskirti asmenis, dirbančius ne tik pagal darbo sutartį, bet ir kitus asmenis, kurie atstovaus darbdavio interesams, pavyzdžiui, pagal pavedimo sutartį³⁹. Tačiau tokiais atvejais turėtų būti aptarta tinkamo apmokėjimo už paslaugas tvarka.

Reikėtų pastebėti, kad teoriškai darbo ginčų komisijos egzistavimas neturėtų būti siejamas su konkrečiu individualaus darbo ginčo buvimu ar nebuvimu, nes DK konkrečiai nėra nustatyta, kada ir kodėl tokia komisija turi būti sudaryta. Atsižvelgiant į DK 288 straipsnį, galima teigti, kad darbo ginčas gali būti tik prielaida sudaryti darbo ginčų komisiją. Juk DK 288 straipsnio 2 dalis nustato, kad jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebuvo sudaryta komisija, darbdavys, gavęs komisijai adresuotą prašymą, nepažeisdamas šio DK 291 straipsnio 1 dalyje nustatytų terminų, privalo paskirti raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Taigi galima teigti, kad darbo ginčų komisija tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje gali būti sudaroma ir ji gali egzistuoti, nepaisant to, ar tuo metu yra kilęs tam tikras darbo ginčas. Tačiau praktikoje tai pasitaiko gana retai ir dažniausiai tokios komisijos įmonėse yra sudaromos tik kilus konkrečiam ginčui. Todėl dažniausiai darbuotojas, manydamas, kad jo teisės yra pažeistos, rašo prašymą, adresuotą darbo ginčų komisijai, kuri paduoda darbdaviui, ir tik tuomet darbdavys paskiria raštvedį bei inicijuoja individualių darbo ginčų ikiteisminio organo sudarymą.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 515.

Pažymėtina, kad skirtingai nuo galiojusio Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nuostatų, Darbo kodekse įtvirtinama, kad darbo ginčų komisija kiekvienoje įmonėje sudaroma ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui ir kaip pastovi institucija nagrinėja toje įmonėje kylančius individualius darbo ginčus. Pasibaigus nustatytam terminui komisija turi būti renkama iš naujo arba turi būti perrenkama jau dirbusioji. Tuo tarpu galiojusiame Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme buvo nustatyta, kad kiekvieno ginčo atveju turi būti sudaryta atskira ir tik tą ginčą nagrinėjanti darbo ginčų nagrinėjimo komisija.

Atsižvelgiant į tai, kas aptarta aukščiau, nesunku padaryti išvadą, kad šalių atstovų priklausymas darbo ginčų komisijai – formalumas, nereikalaujantis iš jos narių jokio papildomo darbo tais atvejais, kai nėra kilęs joks darbo ginčas. Taigi, jeigu darbo ginčų komisija sukurta, kai nenagrinėjami darbo ginčai, ji yra pasyvi, nes įstatymai nereikalauja atlikti jokių funkcijų be darbo ginčų nagrinėjimo. Būtent su darbo ginčų nagrinėjimu yra susijęs šios institucijos aktyvumas, tai yra darbo ginčų nagrinėjimas yra darbo ginčų komisijos darbas.

Palyginimui, galima paminėti Estijos darbo ginčų komisijų sudarymo tvarką, kurią reglamentuoja Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas.

Estijoje darbo ginčų komisijos įsteigtos prie vietos darbo inspekcijos padalinių. Komisija sudaroma iš pirmininko ir darbuotojų bei darbdavių atstovų. Socialinių reikalų ministras pasiūlius darbo inspekcijos vadovui paskiria vieną iš vietos darbo inspekcijos tarnautojų darbo ginčų komisijos pirmininku. Paskirtasis pirmininkas turi turėti aukštąjį teisinį išsilavinimą. Centrinės darbuotojų ir darbdavių organizacijos deleguoja tam tikrą nustatytą skaičių atstovų, kurie ir atstovaus ginčo šalių interesus darbo ginčų komisijoje. Išsami darbo ginčų komisijų steigimo tvarka nustatoma darbo ginčų komisijų statutuose, kuriuos turi patvirtinti Vyriausybė⁴⁰.

Lyginant su Lietuva, Estija darbo ginčų nagrinėjimo srityje yra labiau pažengusi ir iš to kas pasakyta, galima išskirti tam tikrus darbo ginčų komisijų sudarymo privalumus. Pirma, Estijoje darbo ginčų komisijos sudaromos ne įmonėje ar įstaigoje, kur kyla ginčas, ir komisijos nariai skiriami ne iš konkrečios įmonės ar įstaigos darbuotojų, o iš darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovų, kas sudaro sąlygas priimti labiau objektyvų sprendimą. Antra,

⁴⁰ Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Prieiga per internetą : <http://www.legaltext.ee/indexen.htm> Žiūrėta [2007 m. kovo 24 d.].

pirmininkui keliamas teisinių žinių reikalavimas, o tai labiau leidžia tikėti, kad sprendimas bus teisiškai pagrįstas ir teisingas.

Taigi darbo ginčų komisijos sudarymo ir rinkimo tvarka labai svarbi, kadangi nuo to priklauso individualių darbo ginčų nagrinėjimo efektyvumas ir kokybė.

3.2 Raštvedžio vaidmuo

DK 287 straipsnis nustato, kad raštvedys yra darbo ginčų komisiją techniškai aptarnaujantis asmuo. Darbdavio paskirtas raštvedys gali būti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas, kuris raštvedžio pareigas gali atlikti kaip pagrindines arba kaip papildomas darbo funkcijas, be to, raštvedžiu gali būti kitas asmuo, raštvedžio pareigas atliekantis savarankišku sutartiniu pagrindu. Raštvedžiui negali būti keliami jokie specialūs reikalavimai, išskyrus mokėti valstybinę kalbą, remiantis Valstybinės kalbos įstatymu, nustatančiu, kad raštvedyba, apskaita, atskaitomybė, finansiniai bei techniniai dokumentai institucijose, įmonėse, įstaigose ir organizacijose tvarkomi valstybine lietuvių kalba. Raštvedžiui už darbą turi būti atlyginta. Remiantis tuo, kad praktikoje raštvedžiu dažniausiai būna darbdavio paskirtas darbuotojas, jam už tokį darbą yra mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Jis nėra darbo ginčų komisijos narys, tačiau nesant raštvedžio komisija negalėtų pradėti darbo, nes būtent jis priima ir registruoja prašymus, išreikalauja prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką, rašo darbo ginčų komisijos protokolą ir panašiai. Jei dėl kokių nors priežasčių raštvedys nepaskiriamas, prašymą, adresuotą darbo ginčų komisijai, turi priimti pats darbdavys. Tačiau taip daroma turėtų būti tik išimtiniais atvejais, kadangi pats darbdavys yra viena iš ginčo šalių. Parengiamuosius veiksmus turi atlikti raštvedys, kad nebūtų pažeistas šalių lygybės principas. Taigi darbdavys yra įpareigotas kuo greičiau paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį, jei prašymo padavimo metu nėra raštvedžio pareigybės.

Raštvedžio sąvoka nagrinėjant individualius darbo ginčus tapo svarbi tik įsigaliojus Darbo kodeksui. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojusiam Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme nebuvo atskiros figūros, atliekančios dabartinio raštvedžio funkcijas. Įstatymo 16 str. buvo numatyta „darbdavys privalo priimti darbuotojo prašymą dėl komisijos darbo ginčui nagrinėti sudarymo ir jį užregistruoti. Apie prašymo užregistravimą pažymima darbuotojo prašymo nuoraše arba išduodama pažyma apie jo priėmimą“⁴¹.

Raštvedžio veiksmai pagal atlikimo laiką ir paskirtį skirstomi į dvi grupes:

- veiksmai, skirti tinkamai užfiksuoti ir surinkti įrodymus: priimti ir registruoti prašymus, išreikalauti iš įvairių žinybų reikalingus dokumentus ir panašiai;

⁴¹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640 (nebegalioja).

- procedūrinio pobūdžio veiksmai: rašyti darbo ginčų komisijos posėdžio protokolą, siųsti išrašus ir sprendimus ir panašiai⁴².

Raštvedys priimdamas prašymą negali savarankiškai tikrinti ar nėra pažeistas DK 296 straipsnyje numatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas ir jei terminas praleistas, prašymo nepriimti. Tokią teisę turi pati darbo ginčų komisija, kuri nustačiusi termino praleidimo priežastis, terminą gali atkurti. Jei raštvedys nustato, kad paduotas prašymas nepriskirtinas darbo ginčų komisijai, jis taip pat negali atsisakyti priimti prašymo. Raštvedys netikrina ir įrodymų leistinumo bei sąsajumo, kadangi šiuos veiksmus pagal DK atlieka pati darbo ginčų komisija.

Akivaizdu, kad raštvedys nelaikomas savarankiška procedūros figūra nagrinėjant individualius darbo ginčus, nes jis atlieka techninio patarnaujamojo pobūdžio veiksmus, kurių tikslas užtikrinti tinkamą ir nepriekaištingą darbo ginčų komisijos darbą. Tačiau panagrinėjus DK normas, galima suabejoti, ar raštvedys atlieka tik techninio pobūdžio darbus. DK 290 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kokius reikalavimus turi atitikti prašymas darbo ginčų komisijai. Įstatymas nekelia specialių reikalavimų prašymui, kadangi kreipiantis į darbo ginčų komisiją susiklosto tik procedūriniai santykiai, todėl negali būti prašymo formai tokių reikalavimų, kokie būdingi ieškiniui civiliniame procese. Tačiau jei ir tokių minimalių reikalavimų nesilaikoma, ar raštvedys gali prašymo nepriimti? Formaliai žiūrint, prašymo priėmimo klausimas nėra reglamentuotas, reiškia, raštvedžiui nėra draudžiama dėl prašymo priėmimo spręsti savarankiškai. Taigi galime teigti, kad įstatymų leidėjas įvedant raštvedžio figūrą nors ir turėjo tikslą tik techniškai aptarnauti darbo ginčų komisiją, bet dėl nepakankamai tikslaus normų formulavimo suteikė platesnes funkcijas, priskirtinas pačiai darbo ginčų komisijai.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 513.

3.3 Bylos parengimas nagrinėti ir jos nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje

Prašymo padavimas. Darbo ginčų komisijos darbo pradžia - darbuotojo raštiško prašymo raštvedžiui, o jeigu jo nėra – darbdaviui, padavimas. Prašymo padavimas – teisinis faktas, kuris sukuria naujus santykius tarp darbuotojo ir darbdavio. Prasideda ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija.

Atkreiptinas dėmesys, kad parašyme darbo ginčų komisijai be kitų duomenų turi būti nurodyti ieškovas ir atsakovas. Tačiau ieškovas ir atsakovas darbo ginčų komisijos posėdyje bei ieškovas ir atsakovas teisiniame procese nėra identiškos procesinės figūros, kadangi ieškinys ir daugelis šalių procesinių teisių ir pareigų egzistuoja tik civiliniame procese⁴³. Todėl DK nevisiškai pagrįstai „pasiskolina“ ginčo šalims komisijoje apibūdinti procesinius ieškovo ir atsakovo pavadinimus, nesuteikdamas šiems proceso dalyviams atitinkamų teisių ir pareigų⁴⁴.

Pažymėtina, kad DK nenumato galimybės kreiptis į darbo ginčų komisiją pačiam darbdaviui. Tokią išvadą galima padaryti analizuojant DK XIX skyriaus nuostatas, kuriose matoma, kad darbo ginčų komisija sukuriamą kreipiantis darbuotojui: „darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą <...> privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą“ (DK 288 str. 2 d.); tik darbuotojui nustatytas terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją (DK 296 str.).

Akivaizdu, kad darbo ginčų komisija yra privaloma ginčo išsprendimo grandis prieš besikreipiant į teismą būtent darbuotojui. Tokią tvarką galime paaiškinti tuo, kad darbdavį ir darbuotoją sieja pavaldumo santykiai, darbdavio nurodymams darbuotojas turi ir privalo paklusti, todėl darbdavys savo pažeistus interesus (pavyzdžiui, darbuotojas netinkamai vykdo darbo funkcijas, pažeidžia darbo drausmę) turi galimybę ginti kitomis priemonėmis, pavyzdžiui, skirdamas darbuotojui drausmines nuobaudas ar net atleisdamas jį iš darbo. Todėl, kilus nesutarimams tarp darbdavio ir darbuotojo, darbdavys, būdamas stipriąja šalimi, turi galimybę vienasmeniškai priimti darbuotojui nepalankų sprendimą. Be to, galima sakyti, kad tais atvejais, kai darbdavys, pavyzdžiui, patiria materialinę žalą, jis turi galimybę tiesiogiai

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 518.

⁴⁴ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius:Forzacas, 2004.

kreiptis į teismą. Tačiau tokia reglamentavime galima išvengti šalių lygybės principo ginant pažeistas teises ar interesus neužtikrinimą.

Darbuotojas prašymą turi paduoti nepraleisdamas DK 296 straipsnio nustatytą terminą, tai yra darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės.

Darbuotojo prašymas, kuriame turi būti DK 290 straipsnio 1 dalyje nustatyti reikalavimai (ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas), turi būti priimtas ir užregistruotas ir apie šį prašymą turi būti pranešta darbo ginčų komisijai. Be to, turi būti išreikalauti iš atitinkamų tarnybų visi reikiami dokumentai, skaičiavimai, ekspertų išvados, byla turi būti parengta nagrinėjimui bei apie ją turi būti pranešta dalyvaujantiems byloje asmenims (bylos nagrinėjimo laikas, vieta), prašymo kopija turi būti perduota darbdaviui, kuris DK įvardintas kaip atsakovas.

Ginčo nagrinėjimas komisijos posėdyje. Darbo ginčų komisijos darbo forma – posėdis. Jis turi įvykti ne vėliau kaip per septynias kalendorines dienas nuo prašymo padavimo dienos. Nežiūrint to, kad šį terminą nustato DK, kuriame nėra numatyta galimybė šį terminą pratęsti, šio termino nesilaikymas daugumoje atvejų nesukelia darbo ginčų komisijai jokių pasekmių. Tai pagrindžia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-462/2005⁴⁵. Šioje byloje ieškovei 2003 m. liepos 11 d. buvo paskirta drausminė nuobauda – papeikimas už buhalterinės veiklos pažeidimus, su kuria ieškovė nesutiko, ir 2003 m. liepos 31 d. kreipėsi į darbdavį dėl darbo ginčų komisijos sudarymo. Komisija 2003 m. spalio 27 d. nusprendė ginčą spręsti tarpusavio sutarimu. Akivaizdu, kad buvo praleisti DK nustatyti terminai, tačiau nepaisant to, pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad nors darbo ginčų komisija buvo sudaryta pažeidžiant DK 291 straipsnio 1 dalyje nurodytą 7 dienų terminą, tačiau padarė išvadą, kad komisija nebuvo laiku sudaryta dėl objektyvių priežasčių, darbo ginčas išnagrinėtas, ieškovė ginčo nagrinėjimo metu nebuvo nušalinta nuo pareigų, o komisijos protokolas ieškovei įteiktas laiku.

Norint pradėti posėdį, visų pirma reikia nustatyti, ar darbo ginčų komisijos posėdis yra teisėtas. Remiantis DK 291 straipsnio 2 dalimi posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų. Ši nuostata nenustato nei to, kad turi

⁴⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-462/2005.

dalyvauti visi darbo ginčų komisijos nariai, nei minimalaus, nei maksimalaus atstovų skaičiaus. Ši įstatymo nuostata reikalauja tik lygybės. Todėl galima teigti, kad nebeturi reikšmės, kiek darbuotojų ar darbdavio atstovų buvo išrinkta į darbo ginčų komisiją, tampa svarbu, kiek atstovų susirenka į posėdį. Galima daryti išvadą, kad posėdyje užtenka dalyvauti po vieną kiekvienos šalies atstovą. Tais atvejais, kai susirenka nevienodas kiekvienos šalies skaičius, reikėtų tos šalies atstovams, kurių yra daugiau, patiems išspręsti klausimą, kurie atstovai dalyvaus, sumažinant skaičių iki priešingos šalies atstovų skaičiaus.

Iki įsigaliojant Darbo kodeksui Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme buvo nustatyta, kad posėdžio pradžioje išrenkamas posėdžio pirmininkas ir sekretorius. DK nebeliko ne tik sekretoriaus apskritai, bet ir darbo ginčų komisijos pirmininko rinkimo tvarkos, tai yra nebėra nustatyta kuriuo metu jis turi būti išrinktas. Tačiau nepaisant naujojo reglamentavimo, galima teigti, kad posėdžio pradžioje būtina išrinkti posėdžio pirmininką. Taip galima teigti pažvelgus į DK 288 straipsnio 4 dalį, kur minima, kad „komisijos pirmininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavių atstovai“; taip pat atsižvelgus į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą darbo ginčų komisijos posėdžio protokolą, pagal kurį komisijos pirmininkas privalo pristatyti darbo ginčų komisijos narius, kitus posėdyje dalyvaujančius asmenis, nurodyti prašymo gavimo dieną ir kitus duomenis, susijusius su pasirengimu nagrinėti ginčą komisijoje. Pirmininką siekiama paskirti tokį, kuris darbo ginčų komisijos narių laikomas labiausiai išmanančiu tiek materialines, tiek procesines teisės normas.

Darbo ginčų komisija pradėjus posėdį iš karto turi atlikti kelis svarbius veiksmus. Visų pirma, turėtų patikrinti, ar paduodant prašymą nėra pažeisti DK 296 straipsnyje įtvirtinti terminai. Juk pagal šį straipsnį darbuotojas gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Tais atvejais, kai minėtas terminas yra pažeistas, darbo ginčų komisija turėtų sužinoti bei įvertinti pavėluoto kreipimosi priežastis. Nustačius, kad praleisto termino priežastys – svarbios (tai sprendžia savo iniciatyva ir pagal savo vertinimo kriterijus), turėtų atkurti praleistą terminą. Tais atvejais, kai praleisto termino priežastys būtų pripažintos nesvarbiomis, galima būtų teigti, kad tuomet darbuotojas savo pažeistos teisės nebeturi teisės ginti. Tačiau praktikoje darbuotojai savo prašymus dažniausiai paduoda nepraleidę šio termino, ir tai dažniausiai vyksta nepraejus nei porai savaitių.

Antra, darbo ginčų komisija turėtų patikrinti, ar paduotas prašymas gali būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, tai yra sprendžiamas ginčo žynibingumo klausimas. Tai reikėtų daryti vadovaujantis bendra taisykle, kad individualus darbo ginčas priskirtinas

nagrinėti darbo ginčų komisijai, kuri yra būtinas kiekvieno darbo ginčo etapas, bei įvertinus DK 295 straipsnio nustatytas išimtis, pagal kurias tam tikri darbo ginčai priskirtini tiesiogiai teismui. Komisijai nustačius, kad paduotas prašymas turi būti nagrinėjamas teisme, turėtų būti atsisakoma nagrinėti prašymą ir pareiškėjui turėtų būti paaiškinta, kur jis turi kreiptis dėl pažeistų teisių gynybos. Taip pat labai svarbu, kad sudaryta darbo ginčų komisija nuspręstų, ar ji yra kompetentinga spręsti ginčą, nes tais atvejais kai komisija pripažįsta save nekompetentinga spręsti tam tikrą ginčą, bylą turi nagrinėti teismas, kaip tai nustato CPK 412 straipsnio 2 dalis. Praktikoje, tokiu atveju, dažniausiai ginčas iš esmės nesprendžiamas, o tik į protokolą yra surašoma tai, kas numatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje protokolo formoje. Surašius tokį protokolą, atliekamas tik formalumas, nesiekiant ginčo išnagrinėti iš esmės, kad šis nepasiektų teismo, o tik imituojant darbo ginčo nagrinėjimą, kad teismas neturėtų pagrindo atsisakyti priimti ieškinio ar nepaliktų jo nenagrinėtu, motyvuodamas tuo, kad buvo nesilaikyta išankstinės neteisminės ginčo sprendimo tvarkos. Tokiu atveju, ikiteisminis ginčo sprendimas tampa formalumu, kliūtimi norint tinkamai apginti pažeistas teises ar interesus.

DK 291 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojo pateiktas prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos. Šis procedūrinis terminas skiriasi nuo darbo ginčų komisijos sudarymo termino. Todėl galima daryti išvadą, kad darbo ginčų komisija gali prašymą nagrinėti ne viename posėdyje, ginčo nagrinėjimas gali būti perkeliamas iš vieno posėdžio į kitą, tačiau svarbu, kad nebūtų pažeisti šie DK nustatyti terminai. Šis keturiolikos dienų terminas – tai garantija darbuotojui, kad ginčo nagrinėjimo procedūra neužsitęs per ilgai. Pagal DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktą darbo ginčai, kai DK 291 straipsnio 1 dalyje nustatytais terminais nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija arba ginčas nebuvo išspręstas, toks ginčas turi būti nagrinėjamas teisme. Tačiau praktikoje šalys ne visada laikosi nustatyto keturiolikos dienų termino. Tai pagrindžia 2006-09-06 LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006⁴⁶. Šioje byloje ieškovė kreipėsi į teismą, prašydama priteisti iš atsakovo susidariusį atlyginimų skirtumą dėl neteisingai apskaičiuoto darbo užmokesčio už darbą poilsio dienomis laikotarpiu nuo 2003 m. sausio 20 d. iki 2005 m. gegužės 1 d. Ieškovė 2005 m. kovo 14 d. kreipėsi į darbo ginčų komisiją su prašymu. Šis prašymas komisijai 2005 m. gegužės 6 d. buvo patikslintas. Todėl įdomu tai, kad nepaisant DK 291 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto keturiolikos dienų prašymo išnagrinėjimo termino,

⁴⁶ LAT teisėjų kolegijos 2006 rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006.

skaičiuojamo nuo jo padavimo dienos, prašymas per šį terminą ne tik nebuvo išnagrinėtas, bet ir praėjus daugiau kaip mėnesiui buvo papildytas. Taigi nei DK nenustato, nei teismų praktika nesuformuoja jokių sankcijų darbo ginčų komisijai, jei ji ginčo neišnagrinėja per DK 291 straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą.

Atkreiptinas dėmesys, kad siekiant išvengti formalumų, kurie numatyti bylą nagrinėjant teisme, įstatymai nereglamentuoja darbo ginčų komisijos posėdžio procedūros ir eigos. Įstatymas nenustato, kokių laiku turėtų vykti posėdžiai. Logiška būtų teigti, kad darbo ginčų komisijos posėdžiai turėtų vykti patogiu abiem ginčo šalims laiku, siekiant suderinti darbo funkcijų atlikimą su darbo ginčų komisijos funkcijų atlikimu. Tai galėtų būti tuomet, kai šalys nevykdo savo pareigų, išplaukiančių iš darbo teisinių santykių, tai yra pasibaigus darbo dienai. Tačiau remiantis DK 303 straipsnyje nustatytomis garantijomis komisijos nariams, ir nuostata, kad už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, paliekamas vidutinis darbo užmokestis, galima būtų teigti, kad darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje turėtų vykti darbo laiku. Be to, kyla klausimas, kaip tais atvejais, kai ginčų nagrinėjimas būtų vykdomas ne darbo metu, būtų įgyvendinamos socialinės apsaugos nuostatos, tai yra ar galėtų, pavyzdžiui, nelaimingų atsitikimų darbe įstatymas? Praktikoje dažniausiai ginčai ir yra nagrinėjami darbo metu.

Be to, darbdavys turėtų aprūpinti darbo ginčų komisiją patalpomis, jas suteikdamas. Kadangi ginčas turėtų būti nagrinėjamas viešai, posėdyje turėtų turėti galimybę dalyvauti tiek bet kuris iš darbuotojų kolektyvo narių, tiek ir bet kurie kiti asmenys. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje darbo ginčų komisijos posėdžio protokolo formoje numatyta, kad posėdyje gali dalyvauti ekspertai, liudytojai ir panašiai. Tačiau praktikoje to dažniausiai nebūna ir posėdyje jokie kiti asmenys nedalyvauja.

Sprendimo priėmimas. Darbo ginčų komisijos darbo ginčo nagrinėjimas baigiasi sprendimo dėl ginčo priėmimu. DK 292 straipsnis nustato, kad darbo ginčų komisijos sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų – komisijos narių - susitarimu - taip įgyvendinamas socialinės partnerystės principas. Tai reiškia, kad nesant bendro sutarimo, laikoma, kad ginčas neišspręstas. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas. Todėl šiuo atveju negali būti taikoma nei teismo posėdžio tvarkos, nei sprendimo priėmimo analogija pagal civilinį procesą, kur reikalaujama teisėjų balsų daugumos. Todėl tais atvejais, kai nėra bendro darbo ginčų komisijos narių konsensuso, tai yra pagrindas kreiptis į teismą.

Kaip rodo Lietuvos teismų praktika, dažniausiai sprendimai darbo ginčų komisijoje nėra priimami. Darbuotojai ieškovai, siekdami efektyvesnio ginčų sprendimo būdo, darbo bylose vengia naudotis išankstine neteismine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, o kai kurie teisėjai, tylomis pritardami tokiai faktų interpretacijai, pasitenkina tik klausimu, ar egzistuoja darbo ginčų komisija⁴⁷.

⁴⁷ Bužinskas G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17).

3.4 Sprendimo apskundimas

DK 293 straipsnio 1 dalyje numatyti atvejai, kada galima apskusti darbo ginčų komisijos sprendimą: kai darbuotojas nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, kai šalys nesutaria, bei kai ginčas neišsprendžiamas per DK 291 straipsnio 1 dalyje numatytus terminus. Remiantis paskutiniu pagrindu, joks sprendimas nėra priimamas, darbo ginčų komisija tiesiog nenagrinėja ginčo. Taigi, galima daryti išvadą, kad tokiu atveju pasinaudojama DK 295 straipsnio 1 dalies 3 punktu ir kreipiamasi į teismą, o ne skundžiamas darbo ginčų komisijos sprendimas, nes jo tiesiog nėra.

Kilus individualiam darbo ginčiui, šalys, kaip ginčo subjektai, viena kitos atžvilgiu įgyja lygiareikšmę padėtį⁴⁸. Tačiau iš tiesų darbo kodeksas nagrinėjant individualius darbo ginčus neužtikrina visiško šalių lygybės principo. Tokia išvada išplaukia iš DK 293 straipsnio 2 dalies, kuri draudžia darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimus. Tai pagrindžia ir Aukščiausio teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-825/2002 m.⁴⁹ Šioje byloje atsakovas, būdamas ieškovo darbuotoju, inicijavo darbo ginčo nagrinėjimą išankstine neteismine tvarka ir darbo ginčas buvo išspręstas darbo ginčų komisijos sprendimu, kuriuo darbuotojo reikalavimas darbdaviui buvo patenkintas. Darbdavys – šios bylos ieškovas, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu, pareikšdamas ieškinį teisme ginčijo komisijos sprendimą, prašė jį panaikinti ir išspręsti darbo ginčą. Šią bylą nagrinėję teismai ginčą sprendė iš esmės ir ieškovo ieškinį atmetė. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymas galimybę kreiptis į teismą dėl komisijos sprendimo numato tik darbuotojui (jo įgaliotam asmeniui), o darbdaviui – nenumato, teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdavys negali teisme ginčyti komisijos sprendimo. Šioje byloje darbdavys ginčijo darbo ginčų komisijos sprendimą nepaisydamas įstatymo nuostatų, todėl toks ginčas negali būti nagrinėjamas teisme.

Draudimas darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimą yra tarsi garantija darbuotojui, suteikiant jam saugumo jausmą ginant savo teises, tačiau toks reglamentavimas darbdavius nuteikia priešišškai. Galima įsivaizduoti situaciją, kai darbo ginčų komisija priima akivaizdžiai neteisingą sprendimą, palankų darbuotojui arba jį priima tik darbuotojo atstovai

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004, P. 511.

⁴⁹ LAT CBS 2002 birželio 5 d. teisėjų kolegijos civilinė byla Nr. 3K-3-825/2002.

nedalyvaujant darbdavio atstovams. Tačiau darbdavys privalo jį vykdyti, kadangi apskūsti komisijos sprendimo negali.

Tai reiškia, kad darbdavys, kaip individualaus darbo ginčo šalis, negali inicijuoti jokios revizinės darbo ginčų komisijos sprendimo procedūros teisme. Tokiame reglamentavime slypi kelios problemos:

- Europos Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių konvencijos 6 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, jog jo byla būtų nagrinėjama teisme. Taigi kyla klausimas dėl DK minėto straipsnio atitikimo konvencijai;
- Konstitucijos 30 straipsnis įtvirtina asmens teisę į teisminę gynybą, o 29 straipsnis – visų asmenų lygybę prieš įstatymą ir teismą. Taigi galima išvelgti DK 293 straipsnio neatitikimą Konstitucijai.
- CPK 17 straipsnyje įtvirtintas šalių procesinio lygiateisiškumo principas. Akivaizdu, kad aptariamasis DK straipsnis pažeidžia ir šį principą⁵⁰.

Tačiau DK nenustato, kas gali apskūsti teismo sprendimą apeliacine ir kasacine tvarka. Nagrinėjant šį klausimą CPK aspektu matoma, kad teismo sprendimą, nepriklausomai nuo to, kuriai šaliai jis palankus, apeliacine ir kasacine tvarka gali apskūsti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Taigi, darbuotojui apskundus jam nepalankų darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, o šiam priėmus darbuotojui palankų sprendimą, darbdaviui atsiranda procesinė teisė skūsti apylinkės teismo sprendimą apeliacinei instancijai.

Draudimas darbdaviui skūsti darbo ginčų komisijos sprendimą suponuoja išvadą, kad darbdavys nesieks taikaus darbo ginčo išsprendimo darbo ginčų komisijoje. Kadangi darbo ginčų komisijos sprendimas priimamas susitarimu, o ne balsų dauguma, tai net vieno šališko darbo ginčų komisijos nario nesutikimas su kitų narių nuomone, sąlygos sprendimo nepriėmimą. Taip darbdavys, įtakodamas savo atstovus, pasieks, kad jo netenkinantis sprendimas nebūtų priimtas, kadangi jis darbo ginčų komisijos priimto sprendimo negalėtų skūsti teisme.

Taigi negalima toleruoti situacijos, kada darbdavys, kaip dalyvaujantis darbo byloje asmuo, gali kreiptis tik į apeliacinį teismą, skūsdamas neįsiteisėjusį pirmos instancijos teismo sprendimą CPK 305 straipsnio nustatyta tvarka⁵¹. Norint panaikinti šią problemą, darbdaviui apskundus darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, pastarasis turėtų priimti tokį ieškinį ir

⁵⁰ Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

⁵¹ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga.- Vilnius: Forzacas, 2004.

kreiptis į Konstitucinį teismą dėl DK 293 straipsnio 2 dalies atitikimo Konstitucijai.

Lyginant su Estija, jos individualių darbo ginčų reguliavime minėto draudimo nėra. Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme nustatyta, kad abi šalys, jei nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, gali kreiptis su ieškiniu į teismą⁵².

⁵² Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/indexen.htm> [Žiūrėta 2007 m. kovo 28 d.].

3.5 Darbo ginčų komisijos išlaidos

Įstatymu nustatyta, kad visas išlaidas, susijusias su darbo ginčo nagrinėjimu darbo ginčų komisijoje padengia darbdavys. Į šias išlaidas patenka išlaidos skirtos darbuotojų, išrinktų į darbo ginčų komisiją, atlyginimams mokėti, nes pagal DK 303 straipsnio 2 dalį jiems turi būti paliktas vidutinis darbo užmokestis. Taip pat darbdavys savo lėšomis turi padengti išlaidas raštvedžio išlaikymui, be to, įvairias tiesiogines išlaidas darbo ginčų komisijos darbui užtikrinti, pavyzdžiui, apmokant pašto paslaugas, suteikiant ryšio priemones, raštinės prekes ir panašiai.

Toks reglamentavimas tarsi skatina darbuotojus kreiptis į darbo ginčų komisiją ir ginti savo pažeistas teises, nes tokia procedūra jiems nieko nekainuoja. Tačiau, nors ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas yra nebrangus, palyginti su bylinėjimosi išlaidomis teisme, toks finansinės pareigos už procedūros kaštus paskirstymas tarp šalių pažeidžia šalių lygiateisiškumo principą⁵³.

Galima palyginti, kaip darbo ginčų komisijos išlaidų klausimą išsprendė Estijos įstatymų leidėjas.

Estijoje darbo ginčų komisiją reikalingomis darbo sąlygomis (patalpomis, kanceliariinėmis priemonėmis ir panašiai) aprūpina Darbo inspekcija, prie kurios darbo ginčų komisija įsteigta.

Administracinės išlaidos, taip pat atlygis darbuotojų ir darbdavių atstovams už darbą darbo ginčų komisijoje padengiamas iš valstybės biudžeto⁵⁴.

Taigi Estijoje išvengta šalių lygiateisiškumo principo pažeidimo padengiant darbo ginčų komisijos išlaidas, kadangi procedūros kaštus padengia valstybė.

⁵³ Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

⁵⁴ Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/indexen.htm> [Žiūrėta 2007 m. kovo 24 d.].

3.6 Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo ypatumai

Darbo ginčų komisijos sprendimas įsigalioja iš karto jį priėmus ir turi būti vykdomas darbdavio. Nuo to, ar darbo ginčų komisijos sprendimas vykdomas ir kaip greitai tai daroma, priklauso darbuotojo pažeistų teisių gynimo mechanizmo efektyvumas.

DK 294 straipsnyje nustatyta garantija darbuotojui, jei darbdavys savanoriškai nevykdo darbo ginčų komisijos sprendimo. Tokiu atveju darbuotojas per dešimt dienų (jei pati komisija nenustatė kito termino) nuo darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašo gavimo dienos gali kreiptis į teismą, kad sprendimas būtų įvykdytas priverstinai. Tais atvejais, kai ginamos ypač aktualios darbuotojų teisės, pavyzdžiui, susijusios su darbo apmokėjimo taisyklių nesilaikymu, darbo ginčų komisija gali nustatyti trumpesnius sprendimo vykdymo terminus (DK 299 straipsnis).

Darbo ginčų komisijos sprendimas – vykdomasis dokumentas, o vykdomieji dokumentai vykdomi antstolio. Tai patvirtina Aukščiausiojo teismo konsultacija, kurioje teigiama, kad atsižvelgiant į anksčiau galiojusius 1964 m. CPK 372 straipsnio 8 punktą, 373 straipsnio 5 punktą, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 5 straipsnio 2 dalį bei vadovaujantis DK 294 straipsniu, CPK 584 straipsnio 2 dalies 2 punktu ir 587 straipsnio 4 punktu, darytina išvada, kad darbo ginčų komisijos sprendimas, priimtas išnagrinėjus darbo ginčą DK XIX skyriaus nustatyta tvarka, yra savarankiškas vykdytinas ir vykdomasis dokumentas, būtent kurį (o ne jo pagrindu išduotą vykdomąjį raštą) antstolis vykdo pagal CPK vykdymo procesą reglamentuojančias teisės normas. Tokio vykdomojo dokumento pateikimą ir priėmimą vykdyti reglamentuojantys CPK 650, 651 straipsniai numato, kad vykdomasis dokumentas pateikiamas vykdyti tiesiogiai antstoliui, kuris išsprendžia vykdomojo dokumento priėmimo vykdyti klausimą. Tai reiškia, kad darbuotojas dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo turėtų kreiptis tiesiogiai į antstolį ir jam pateikti darbo ginčų komisijos sprendimą. Tuo tarpu DK 294 straipsnio 2 dalies nuostata, jog tam, kad darbo ginčų komisijos sprendimas būtų įvykdytas priverstinai, darbuotojas visų pirma turi kreiptis į teismą, yra neviseškai suderinta su antstolių teisinį statusą nustatančiais teisės aktais ir CPK vykdymo procesą reglamentuojančiomis teisės normomis, būtent kuriomis teismas turėtų vadovautis nagrinėjamu atveju. Kai darbuotojas, vadovaudamasis DK 294 straipsnio 2 dalimi, dėl priverstinio darbo ginčų komisijos sprendimo įvykdymo raštu kreipiasi ne tiesiogiai į antstolį,

o į teismą, teismas darbuotojo pateiktus dokumentus turi persiųsti atitinkamam antstoliui, apie tai informuodamas darbuotoją⁵⁵. Akivaizdu, kad tokia situacija sudaro sąlygas vykdyti net ir neteisėtą sprendimą, nes teismas netikrina darbo ginčų komisijos sprendimo teisėtumo, jis nėra revizinė instancija.

Išanalizavus DK ir CPK normas galima teigti, kad nėra numatyto termino, per kurį galima pateikti vykdyti darbo ginčų komisijos sprendimą. Bendrasis dešimties metų vykdymo terminas akivaizdžiai per ilgas kalbant apie darbo santykius. Tokiu atveju reikėtų taikyti įstatymo analogiją ir vadovautis CPK 606 straipsnio 1 dalimi, kur nurodomas vieno mėnesio terminas nuo sprendimo priėmimo vykdomųjų dokumentų dėl grąžinimo į darbą pateikimui⁵⁶. Taigi darbo ginčų komisijos sprendimas turėtų būti pateiktas vykdyti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos. Tačiau, kaip jau minėta, žiūrint formaliai, vieno mėnesio terminas vykdomųjų dokumentų pateikimui vykdyti taikomas tik dėl darbuotojo grąžinimo į darbą, o visais kitais atvejais numatytas dešimties metų terminas.

Siekiant suteikti darbo ginčų komisijos sprendimams autoritetą jų sprendimų vykdymas nėra paliktas pačios komisijos ar šalių dispozicijai, o nustatomos tam tikros garantijos, kad sprendimas būtų vykdomas, taip darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymą prilyginant teismo sprendimo vykdymui.

⁵⁵ LAT 2004 m. kovo 4 d. konsultacija. Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo. Nr. A3-100.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 525.

3.7 Terminų ypatumai

Terminai, taikomi nagrinėjant individualius darbo ginčus, skirstomi į procedūrinius ir procesinius. Procedūriniai terminai taikomi nagrinėjant darbo ginčą darbo ginčų komisijose, o procesinius reglamentuoja CPK ir jie susiję su teisiniu nagrinėjimu.

DK reglamentuoti terminai pasižymi tam tikrais ypatumais. Atkreiptinas dėmesys, kad DK skirtingai traktuoja kreipimosi į darbo ginčų komisiją ir teismą terminus. Visų pirma, pagal DK 27 straipsnį bendrasis terminas pareikšti ieškinį teismui dėl pažeistų teisių yra trys metai, o prašymas darbo ginčų komisijai turi būti paduotas per tris mėnesius nuo sužinojimo apie teisių pažeidimą. Akivaizdu, kad darbuotojas, kreiptis į teismą, kai ginčas tiesiogiai priskirtinas nagrinėti teismams, galės per tris metus, o kai ginčas turi būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, turės nepraleisti trijų mėnesių termino. Tokia didelė terminų diferenciacija yra nepageidautina, kadangi sukuria dvigubus standartus ginant pažeistas darbinės teises⁵⁷.

Antra, įdomu, koks teisinis pobūdis terminų, nustatytų DK 293 straipsnio 1 dalyje ir DK 296 straipsnyje? Pirmasis terminas nustato keturiolika dienų kreiptis su ieškiniu į teismą skundžiant darbo ginčų komisijos sprendimą. Nustatant jo rūšį, pažymėtina, kad šis terminas nėra skirtas veiksams atlikti neteisminėje institucijoje vykstančiose procedūrose, taip pat nėra skirtas atlikti procesiniams veiksams teismo procese, teismui nagrinėjant civilines bylas. Aptariamas terminas skirtas darbuotojui, nesutinkančiam su darbo ginčų komisijos sprendimu, arba kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta siekiant valstybės prievarta užtikrinamos pažeistų jo darbo teisių gynybos, pareiškiant ieškinį teisme. Taigi šis terminas yra siejamas su teismine pažeistų darbuotojo darbo teisių gynyba. Jo pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą. Todėl darytina išvada, kad DK 293 straipsnio 1 dalyje nustatytas keturiolikos dienų terminas yra ieškinio senaties terminas.

DK 296 straipsnyje įtvirtintas trijų mėnesių terminas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją. Darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Tačiau aptariamas terminas nėra siejamas su teismine pažeistų darbo teisių gynyba, pareiškiant ieškinį. Šis terminas tiesiogiai susijęs su veiksnių atlikimu neteisminėse procedūrose ir nepanaikina darbuotojo teisės į

⁵⁷ Bužinskas G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga.- Vilnius: Forzacas, 2004.

valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų darbo teisių gynimą teisme, šio termino pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą, todėl, darytina išvada, kad DK 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių terminas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją yra procedūrinis terminas⁵⁸. Taigi akivaizdu, kad DK vartojami skirtingo teisinio pobūdžio terminai – senaties ir procedūriniai. Toks reglamentavimas akivaizdžiai nesukuria aiškios terminų sistemos bei hierarchijos.

Kalbant apie terminų ypatumus, nagrinėjant individualius darbo ginčus ikiteisminėje stadijoje, reikėtų paminėti jų trukmės pagrįstumą. Palyginti su Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymu, kuris nustatė vieno mėnesio terminą, per kurį turėjo būti sudaryta darbo ginčų komisija ir išnagrinėtas ginčas, DK darbo ginčų komisiją įpareigoja išnagrinėti ginčą per dvigubai trumpesnę terminą – per keturiolika dienų. Atsižvelgiant į tai, kad įstatyme nustatyti terminai skaičiuojami kalendorinėmis dienomis, galima daryti išvadą, kad įstatymų rengėjai darbo ginčo išnagrinėjimui numatė maksimaliai trumpus terminus. Tai, kad darbo ginčų komisiją sudaro ne profesionalai, trumpi ginčo nagrinėjimo terminai gali sudaryti sąlygas priimti skubotą sprendimą arba nespėti išnagrinėti ginčo.

Estijoje, terminai, skirti priimti sprendimą darbo ginčų komisijoje, yra dvigubai ilgesni – vienas mėnuo, be to yra numatyta galimybė jį pratęsti⁵⁹.

⁵⁸ LAT 2004 m. kovo 4 d. konsultacija. Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo. Nr. A3-100.

⁵⁹ Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Prieiga per internetą : <http://www.legaltext.ee/indexen.htm> Žiūrėta [2007 m. kovo 29 d.].

4. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje

Daugelyje Vakarų valstybių įprasta darbo ginčus skirstyti pagal subjektų skaičių ir pagal ginčo esmę į: kolektyvinius, individualius, konfliktus dėl interesų ir konfliktus dėl teisės. Konfliktai dėl interesų kyla kai kertasi grupių interesai. Konfliktai dėl teisės kyla skirtingai traktuojant ir taikant teisinės nuostatas. Individualūs darbo ginčai dažniausiai yra ginčai dėl teisės, o kolektyviniai - gali būti ir dėl teisės, ir dėl interesų.

Darbo ginčų sprendimo būdų yra mažiau nei pačių darbo ginčų rūšių. Sprendimo būdai yra du: ginčų nagrinėjimas teismuose ir administracinėse institucijose bei taikinamoji – trečiųjų asmenų tarpininkavimo procedūra.

Skirtingose valstybėse naudojami įvairūs šių darbo ginčų sprendimo būdų deriniai, tačiau beveik visoms valstybėms bendra tai, kad kolektyviniai ginčai dėl interesų yra sprendžiami pasinaudojant taikinimo - trečiųjų procedūra. Ginčai dėl teisės dažniausiai priskirtini spęsti teismo ir administracinėms institucijoms.

Taigi minėta darbo ginčų klasifikacija nėra vien mokslinės literatūros kūdikis. Į tai atsižvelgė Vakarų Europos įstatymų leidėjas, klasifikavimo pagrindu pasirinkęs darbo ginčų pobūdį ir dėl to priskirdamas teismo kompetencijai visus ginčus dėl jau nustatytų darbo sąlygų taikymo⁶⁰. Tačiau, skirtingai nuo Vakarų Europos valstybių, Vidurio ir Rytų Europos šalyse pranašumas suteikiamas darbo ginčų klasifikavimui pagal subjektų skaičių, tai yra skirstymui į individualius ir kolektyvinius.

Vakarų valstybėse nėra numatyta tokių išankstinių neteisminių individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų kaip Lietuvoje. Jų praktikoje nėra institucijų, kurių paskirtis – išspręsti darbo ginčą, kad jis nepakliūtų į teismą. Tačiau tai nereiškia, kad nėra mėginama šalių sutaikyti. Sutaikymo pareiga egzistuoja ir ji nėra tokia deklaratyvi, kaip mūsų šalies darbo ginčų komisijų. Už šalių sutaikymą atsakingi teisminio korpuso nariai ar konkretūs paskiti teismo aparato darbuotojai.

Toliau bus mėginama aptarti Vakarų Europos ir posovietinių valstybių praktiką sprendžiant individualius darbo ginčus, tuo siekiant parodyti teigiamą užsienio šalių patirtį, bei

⁶⁰ Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė. 1999 Nr. 33(3).

atskleisti, kiek pakitusios posovietinių valstybių individualių darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės.

4.1 Individualių darbo ginčų nagrinėjimas Vakarų Europos valstybėse

Italijoje individualūs kaip ir kolektyviniai darbo ginčai sprendžiami teisme. Darbo ginčai nagrinėjami darbo teismuose, kurie yra civilinių teismų sistemos dalis. Prieš pradėdant nagrinėti darbo bylą teisme, šalys visais galimais būdais ir priemonėmis privalo siekti susitaikymo. Kai byla patenka į teismą, pirmininkaujantis teisėjas taip pat turi siekti sutaukyti šalis neformaliai išsprendžiant ginčą, ko pasėkoje tai gali būti pripažinta kaip teisėtas teismo sprendimas⁶¹.

Tačiau šalims sutinkant, ginčą galima spręsti pasinaudojant taikinimo (tarpininkavimo) procedūra. Prie valstybinių darbo institucijų yra steigiamos taikinimo komisijos, sudaromos iš vienodo skaičiaus profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bei pirmininko, valstybinės darbo institucijos tarnautojo. Šioje komisijoje daugiausia sprendžiami kolektyviniai darbo ginčai, o individualūs tik tada, kai abi šalys sutaria, jog pabandys ginčą išspręsti nesikreipiant į teismą, tačiau tokie atvejai gan reti⁶².

Jungtinėje karalystėje individualūs darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose teismuose – Darbo tribunoluose, kurie iki 1998 metų buvo vadinami pramoniniais tribunolais. Juose nagrinėjami ginčai, susiję su atleidimu iš darbo, dėl išėtinės pašalpos neišmokėjimo, dėl skundų susijusių su diskriminacija dėl lyties ar rasės, o taip pat dėl lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą principo pažeidimo.

Nors šie tribunolai laikosi įprastos civilinių teismų procedūros (rungtyniškumo procesas), ginčų nagrinėjimo tvarka juose yra paprastesnė, mažiau formali. Prieš pradėdant nagrinėti bylą iš esmės, pirmiausia bandoma sutaukyti šalis⁶³.

Darbuotojai, manydami, kad jų teisės pažeidžiamos, dažniausiai iš pradžių turi kreiptis su skundu į darbovietės administraciją. Tokiu atveju darbdavys turi suorganizuoti šalių

⁶¹ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Vilnius, 2003. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc> [žiūrėta 2007 kovo 20 d.].

⁶² Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.- Москва: Дело, 1999. P. 283.

⁶³ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Vilnius, 2003.

susitikimą ir pabandyti išspręsti kilusį nesutarimą. Jeigu darbuotojas lieka nepatenkintas ginčo sprendimu darbovietėje, jis gali kreiptis į Darbo tribunolą. Nebandant išspręsti ginčo darbovietėje, paprastai negalima kreiptis į Darbo tribunolą⁶⁴.

Atkreiptinas dėmesys, kad nemaža dalis darbo ginčų (pvz., ieškiniai dėl darbo sutarties sąlygų pažeidimo, darbuotojui padarytos žalos, susijusios su darbine veikla, atlyginimo) sprendžiami bendruose civiliniuose teismuose. Įvairių rūšių teismų jurisdikcijos takoskyra ne visada aiškiai nustatyta⁶⁵.

Prancūzijoje individualūs darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose teismuose. Juose darbo bylos nagrinėjamos dvišaliu paritetiniu pagrindu. Teisėjai renkami 5 metams, po to jie perrenkami. Kandidatus siūlo darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Teisinis išsilavinimas teisėjams nebūtinus.

Ginčų nagrinėjimas darbo teismuose susideda tarsi iš dviejų stadijų – taikinimo biure ir teisiniame biure. Iš pradžių skundas priverstine tvarka perduodamas taikinimo biurui, kur bandoma išspręsti ginčą taikiai. Taikinimo procedūra baigiasi sėkmingai, jei viena šalis atsiima ieškinį arba jos metu pasiekiamas šalių kompromisas ir šalys atsisako nuo pareikštų reikalavimų arba nuo abipusių nuolaidų. Sprendimas, priimtas taikinimo biure, surašomas į protokolą, kuris turi teismo sprendimo galią⁶⁶.

Jei šalims nepavyksta susitaikyti, ginčas perduodamas teisiniam biurui, kurį sudaro paprastai po vieną teisėją iš kiekvienos pusės. Šioje stadijoje teisėjai išklauso šalis ir bylą nagrinėja iš esmės kviečiant liudininkus, tiriant įrodymus⁶⁷.

Darbo ginčų procesas teisme vyksta pagal taisykles, nustatytas įstatymų, tačiau yra tam tikrų ypatumų, kaip pavyzdžiui, procesas šalims nemokamas, greitas, teisėjai aktyvūs tiriant įrodymus.

Apeliacija dėl darbo teismo sprendimo galima tik tuo atveju, kai ieškinio suma viršija 3980 eurų. Tada ieškinį nagrinėja apeliacinis teismas, sudarytas iš profesionalių teisėjų.

Airijoje tam tikrų, įstatymo nurodytų, individualių darbo ginčų kategorijos (dėl darbo laiko, motinystės ar tėvystės atostogų, darbo ne visą darbo dieną ir panašiai) iš pradžių turi būti sprendžiamos specialioje komisijoje (*Rights Commissioner Service* – angl.), kuri

⁶⁴ *Resolving workplace disputes*. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/ResolvingWorkplaceDisputes/index.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

⁶⁵ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.- Москва: : Дело, 1999, P. 296.

⁶⁶ Ten pat P. 292

⁶⁷ *Individual labour/employment disputes and the courts*. Prieiga per internetą: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/fr0403107t.html> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

sudaroma iš narių, skiriamų Vyriausybės atstovo ir rekomenduojant Darbo santykių komisijai (*Labour Relations Commission* – angl.). Minėtos komisijos sprendimai ginčo šalims yra neprivalomi.⁶⁸

Individualius darbo ginčus nagrinėjančios komisijos sprendimus galima skųsti atitinkamai įstatymų numatytais atvejais arba į Darbo teismą, arba į Darbo apeliacinį tribunolą.⁶⁹

Darbo apeliacinis tribunolas yra nepriklausomas darbo ginčus nagrinėjantis organas, kur šalys gali atkurti pažeistas teises neformaliu ir pigiu būdu. Tam tikri ginčai gali būti sprendžiami tiesiogiai tribunole (pavyzdžiui, dėl etatų mažinimo, neteisėto atleidimo), o tam tikri patenka apskundus specialios individualius darbo ginčus nagrinėjančios komisijos sprendimus. Darbo apeliacinio tribunolo sprendimai yra privalomi šalims. Tam tikrais atvejais jie gali būti skundžiami Aukščiausiam teismui⁷⁰.

Darbo teismas – ne įstatymų pagrindu sudaryta institucija. Tai „paskutinės vilties“ teismas, į kurį kreipiamasi kai ginčo nepavyksta išspręsti kitomis teisinėmis priemonėmis. Darbo teismai nagrinėja ginčus dėl pramoninių santykių, lygybės, darbo laiko organizavimo, nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio, dalinio užimtumo. Kaip jau minėta Darbo teismui skundžiami kai kurie specialios komisijos, nagrinėjančios individualius darbo ginčus, sprendimai.

Neformalaus pokalbio būdu išklausomos abi ginčo šalys, po to surašoma rekomendacija. Joje turi būti išdėstyta nuomonė dėl ginčo esmės ir terminų, per kiek laiko jis turi būti išspręstas. Kadangi šis dokumentas tik rekomendacinio pobūdžio, tai yra jis neturi juridinės galios, tai suinteresuota šalis gali šį sprendimą pateikti teismui dėl oficialaus sprendimo priėmimo. Kai kurių bylų kategorijų (pvz., dėl darbo laiko, minimalaus darbo užmokesčio, skundai pažeidus darbo sutarties registravimo tvarką ir kt.) sprendimai turi būti įgyvendinami priverstine tvarka. Dėl sprendimo nevykdymo šalims numatyta atsakomybė⁷¹.

⁶⁸ *The Labour Relations Commission, Ireland*. Prieiga per internetą: <http://www.lrc.ie/docs/Welcome/4.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

⁶⁹ *Individual labour/employment disputes and the courts*. Prieiga per internetą: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/ie0403203t.html> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

⁷⁰ *Employment Appeals Tribunal*. Prieiga per internetą: http://www.citizensinformation.ie/categories/employment/enforcement-and-redress/employment_appeals [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

⁷¹ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Vilnius, 2003. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc> [žiūrėta 2007 kovo 20 d.].

Apibendrinant galime daryti išvadą, kad Airijoje taip pat kaip ir Lietuvoje egzistuoja tam tikrų kategorijų individualiems darbo ginčams ikiteisminė ginčo sprendimo tvarka specialioje institucijoje.

Išanalizavus Vakarų Europos valstybių individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, galima daryti išvadą, kad mažai kur egzistuoja išankstinė neteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Europos šalyse individualūs ginčai nagrinėjami arba bendruose civiliniuose teismuose (pavyzdžiui, Italijoje), arba – daugumoje šalių – specializuotuose darbo teismuose (pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje)⁷².

Tose šalyse, kur ikiteisminio nagrinėjimo stadijos egzistuoja (pavyzdžiui Airija), jos pagrinde naudojamos šalims sutaikyti, neprisirišant prie procedūrinių formalumų.

Taigi Vakarų Europos šalyse, kurių raida vyko veikiama daugiau vidinių, negu išorinių aplinkybių, tokių ikiteisminių darbo ginčų nagrinėjimo organų, kaip Lietuvoje, sistema nesusiformavo.

⁷² Ten pat.

4.2 Individualių darbo ginčų nagrinėjimas posovietinėse valstybėse

Rusija iki šiol išlaikė panašią individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą į tą, kuri buvo ilgą laiką taikoma Sovietų Sąjungoje.

Pagal Rusijos Federacijos darbo kodeksą⁷³, individualūs darbo ginčai nagrinėjami darbo ginčų komisijose ir teismuose.

Darbo ginčų komisija, kaip ir Lietuvoje, yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus. Darbo ginčų komisija sudaroma iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų. Kilęs ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje tada, kai jo nepavyksta išspręsti derybomis⁷⁴. Sprendimas komisijoje priimamas paprasta balsų dauguma slapta balsuojant. Jei darbo ginčų komisijoje ginčas nebuvo išspręstas per dešimt dienų, darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą. Komisijos priimi sprendimai gali būti per dešimt dienų apskūsti teismui, tačiau kitaip nei Lietuvoje, teisę skūsti turi ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys.

Kai kurie individualūs darbo ginčai priskirtini tiesiogiai teismams, tai yra jiems nebūtina išankstinė neteisminė ginčo nagrinėjimo stadija. Tai pavyzdžiui, ginčai, dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo, ginčai kilę atsisakius priimti į darbą. Darbdavys į teismą gali kreiptis dėl žalos, padarytos įmonei, atlyginimo.

Aptarus Rusijos Federacijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, darytina išvada, kad ji labai panaši į Lietuvoje egzistuojančią procedūrą.

Baltarusijoje individualūs darbo ginčai taip pat sprendžiami darbo ginčų komisijose ir teismuose.

Pagal Baltarusijos Respublikos darbo įstatymų kodeksą⁷⁵ darbo ginčų komisija – pirminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, išskyrus išimtis, numatytas įstatymais. Ji sudaroma iš vienodo skaičiaus profesinės sąjungos atstovų ir darbdavio paskirtų atstovų vieniems metams. Iš Kodekso 209 straipsnio galima suprasti, kad ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje privalomas tik darbuotojui, kuris yra profesinės sąjungos narys. Jei

⁷³ Rusijos Federacijos darbo kodeksas. Prieiga per internetą: <http://www.tk-rf.com/glava60.html> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].

⁷⁴ Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – Москва: Юристъ, 1997, P. 40.

⁷⁵ Baltarusijos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Prieiga per internetą: <http://www.pravoby.info/document/part1/aktg1409.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].

darbuotojas nepriklauso profesinei sąjungai, jis gali rinktis, kur ginčas turi būti sprendžiamas, ar darbo ginčų komisijoje, ar teisme. Terminas, per kurį darbuotojas gali kreiptis į komisiją – trys mėnesiai. Darbo ginčų komisija yra įpareigota išnaginėti ginčą per dešimt dienų. Sprendimai priimami ne balsuojant, o bendru sutarimu tarp ginčo šalių atstovų ir yra privalomi šalims.

Priimti sprendimai abiejų šalių gali būti skundžiami teismui. Darbuotojas į teismą gali kreiptis ir tais atvejais, kai komisija neišsprendė ginčo per tam skirtą dešimties dienų terminą. Galimybė kreiptis į teismą numatyta ir prokurorui, jei jis mano, kad darbo ginčų komisijos sprendimas prieštarauja įstatymams. Į teismą, kai konkretus ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme, galima kreiptis per tokį pat terminą, kaip ir į darbo ginčų komisiją – per tris mėnesius.

Latvijoje individualių darbo ginčų sprendimo procedūrą reglamentuoja Darbo ginčų įstatymas⁷⁶. Kilusius nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio šalys iš pradžių turi mėginti išspręsti tarpusavio derybomis. Tačiau pabrėžtina, kad šios nuostatos nesilaikymas nėra kliūtis kreiptis į teismą ar darbo ginčų komisiją. Jei derybomis nepavyksta rasti kompromiso, šalys tarpusavio sutarimu gali kreiptis į darbo ginčų komisiją arba kitu būdu išspręsti kilusį nesutarimą, taip pat turi teisę kreiptis tiesiai į teismą. Tam tikros kategorijos individualių darbo ginčų, numatytos įstatymais, privalo būti sprendžiamos tiesiogiai teismuose.

Kai šalys nusprendžia darbo ginčą perduoti nagrinėti darbo ginčų komisijai, jos turi pasirašyti susitarimą dėl tokios komisijos sudarymo, kuriame aptariamas šalių atstovų komisijoje skaičius, narių rinkimo procedūra ir kitos svarbios darbo ginčų komisijos veiklos sąlygos. Darbo ginčų komisija turi būti sudaryta iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavių atstovų ir komisijos pirmininko, renkamo atstovų. Taigi komisija sudaroma iš nelyginio skaičiaus narių. Ginčas darbo ginčų komisijoje turi būti išspręstas per dešimt dienų. Sprendimas priimamas balsų dauguma ir yra privalomas šalims.

Teismas nagrinėja individualius darbo ginčus tokiais atvejais: pirma, jei šalys neišsprendė ginčo derybomis ir nusprendė kreiptis tiesiai į teismą; antra, šalis lieka nepatenkinta darbo ginčų komisijos sprendimu; trečia, jei šalis nevykdo darbo ginčų komisijos priimto sprendimo; ketvirta, darbo ginčas yra priskirtas tiesiogiai teismams spręsti⁷⁷.

⁷⁶ Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas. Prieiga per internetą:
<http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0473.doc> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].

⁷⁷ *National Labour Law Profile: Latvia*. Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].

Apibendrinant Latvijos individualių darbo ginčų sprendimo procedūrą, galima daryti išvadą, kad šioje šalyje nėra numatytos privalomos išankstinio neteisminio nagrinėjimo tvarkos. Ginčo šalys gali rinktis, į kokią instituciją kreiptis, kad būtų apgintos pažeistos jų teisės.

Kaip individualūs darbo ginčai nagrinėjami Estijoje, buvo aptarta praeitose darbo dalyse. Apibendrinant galima teigti, kad Estijoje, kaip ir Latvijoje nėra privalomos ikiteisminės institucijos, nagrinėjančios individualius darbo ginčus. Šioje šalyje įstatymų leidėjas suteikia darbuotojui ir darbdaviui alternatyvią galimybę – kreiptis į darbo ginčų komisiją ar betarpiškai į teismą.

Akivaizdu, kad mūsų šalies individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūra yra mažai pakitusi nuo tarybinių laikų. Panašią individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, pasitelkiant privalomus ikiteisminius organus, išlaikė Rusija ir Baltarusija.

Estija ir Latvija pradėjusios savo darbo įstatymų reformą, padarė daug esminių pertvarkymų, kurie mūsų įstatymų leidybai didesnio įspūdžio ir įtakos nepadarė. Todėl Lietuvoje, kalbant apie darbo ginčų nagrinėjimą, įsitvirtino gana konservatyvi ir prieštaringa sistema, kurią novacija palietė tik labai paviršutiniškai⁷⁸.

⁷⁸ Bužinskas G. Ikitisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.

4.3 Individualių darbo ginčų nagrinėjimo Lietuvoje perspektyvos

Iš pateiktos kai kurių valstybių apžvalgos, akivaizdu, kad Vakarų Europos šalyse, kurių raida vyko veikiama daugiau vidinių, negu išorinių aplinkybių, tokių ikiteisminių darbo ginčų nagrinėjimo organų, kokie yra Lietuvoje, sistema nesusiformavo. Vadinasi, mūsų šalis galėjo pasirinkti labiau tinkamą ir jos specifiką geriau atspindinčią darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą. Tačiau tai nereiškia, kad reikia neigti tai, kas šiandien realiai egzistuoja. Ši tvarka plačiai paplitusi visoje posovietinėje erdvėje ir turi savo stipriasias ir silpnasias puses. Tačiau, pagal dr. G. Bužinską, jos įdiegimas Lietuvoje kaip ir kitose Baltijos šalyse vyko ne evoliuciniu, o svetimų vertybių primetimo keliu, kas sukelia tam tikrą atmetimo reakciją⁷⁹.

Akivaizdu, kad šioje 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 reikalinga⁸⁰. Bet, kadangi ginčai nagrinėjami toje pačioje aplinkoje, kur ir kilo ginčas, bei darbo ginčų komisijos nariai dirba toje pačioje darbovietėje galima teigti, jog darbo ginčų komisija gali būti šališka. Todėl darbo ginčų komisijos funkcijas galima būtų pavesti atlikti nešališkam arbitrai ar komisijai, kuri nesusijusi su ginčo šalimis, arba net visą ikiteisminę stadiją perkelti į apylinkės teismus.

Kalbant apie ikiteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijos perkėlimą į teismus, galima būtų pasinaudoti užsienio šalių praktika. Juk daugelyje užsienio valstybių individualius darbo ginčus nagrinėja teismai, kuriuose prieš pradėdant bylą nagrinėti iš esmės, įvairiomis įmanomomis priemonėmis šalis mėginama sutaikyti.

Didžiojoje dalyje užsienio valstybių darbo ginčus nagrinėja specializuoti darbo teismai, veikiantys bendros kompetencijos teismų institucinėje sistemoje kaip sudėtinė teismo dalis - skyrius, kolegija ir panašiai. Tik keliose šalyse - Airijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Izraelyje darbo teismai yra atskiri, visiškai autonomiški⁸¹. Darbo bylų nagrinėjimo specializuotuose teismuose procesas pagrįstas socialinės partnerystės principais, nes bylas nagrinėja ne tik

⁷⁹ Bužinskas G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga.- Vilnius: Forzacas, 2004.

⁸⁰ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Vilnius, 2003. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc> [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]

⁸¹ Ten pat.

profesionalūs teisėjai, bet lygiomis teisėmis ir neprofesionalūs teisėjai, turintys visas teisėjo teises, taip pat siekimu šalis sutaikyti bet kurioje stadijoje. Procesas greitesnis, mažiau formalizuotas ir pigesnis arba nemokamas.

Remiantis Teisingumo Ministerijos teisės instituto atliktu tyrimu, Lietuvoje netikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Tačiau būtų tikslinga didesnių bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius (skyrius, kolegijas ir pan.), mažesniuose teismuose - paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti. Atsižvelgiant į nedidelį darbo bylų, nagrinėjamų teismuose, skaičių specializuotų teismo padalinių sudarymas ar teisėjų paskyrimas darbo byloms nagrinėti bendrosios kompetencijos teismų struktūrose nepareikalautų teisėjų etatų didinimo.

Taigi, darytina išvada, kad dabar teisme nagrinėjant darbo bylas socialinės partnerystės principas ar socialinės taikos siekimas beveik netaikomas, todėl siekiant sukurti efektyvesnę darbo teisių gynimą, galima būtų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri ir turi siekti minėtų tikslų, perkelti iš įmonių, įstaigų ar organizacijų į apylinkės teismų lygį⁸².

⁸² Ten pat.

Išvados

1. Lietuvoje ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nedaug pakitusi nuo tarybinių laikų. Ji susiformavo veikiama daugiau išorinių, nei vidinių aplinkybių, todėl galima teigti, kad Lietuva galėjo pasirinkti labiau tinkamą ir jos specifiką geriau atspindinčią darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą.
2. Ikiteisminė darbo ginčų stadija naudinga siekiant išvengti didelio darbo bylų skaičiaus teismuose, taip pat siekiant sutaikyti šalis, išspręsti ginčą, kad šis nepatektų į teismą. Tačiau nors ikiteisminė stadija ir privaloma, įstatymų leidėjas nesukuria veiksmingų ir efektyvių priemonių, kurios darytų šią stadiją neišvengiama. Įstatymas palieka terpę jos išvengti, nenumatydamas jokių sankcijų šaliai, kuri ignoruoja ginčo nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje.
3. Lietuvoje taikinimo – tarpininkavimo procedūra nagrinėjant individualius darbo ginčus institucionalizuota per darbo ginčų komisijų reglamentavimą. Šios ikiteisminės institucijos tikslas – taikinti šalis. Tačiau įstatymas labai menkai ir formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą vietą iškeliamas ginčo išsprendimas.
4. Tai, kad darbo ginčų komisija sudaroma įmonėje, kur ir kyla ginčas, bei tai, kad darbo ginčų komisijos nariai tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai priklauso nuo darbdavio, lemia ne visada teisingo ir objektyvaus sprendimo priėmimą.
5. Draudimas darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimą neužtikrina konstitucinio teisės į teisminę gynybą principo įgyvendinimo. Toks reglamentavimas suponuoja išvadą, kad darbdavys gali nenorėti ginčo išspręsti taikiai ir stengtis, jog sprendimas darbo ginčų komisijoje nebūtų priimtas, kadangi jo skusti darbdavys negalėtų.
6. Galima sutikti, kad ikiteisminėje stadijoje išspręsti individualūs darbo ginčai supaprastina ginčo nagrinėjimo procedūrą, kuri darbuotojui 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, darytina išvada, kad ši stadija turi būti kiek kitaip organizuojama, pavyzdžiui skiriant į darbo ginčų komisiją dar vieną nešališką asmenį, kuriam būtų keliamas teisinių žinių reikalavimas ir kuris padėtų šalims susitarti.
7. Daugelyje šalių nėra savarankiškos išankstinės neteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijos. Ten darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose,

kuriuose siekiama šalis sutaisyti, procesas pagrįstas socialinės partnerystės principu, be to, dažniausiai yra gana pigus arba nemokamas. Lietuvoje teisme nagrinėjant darbo bylas socialinės partnerystės principas ar socialinės taikos siekimas beveik netaikomas, todėl siekiant sukurti efektyvesnį darbo teisių gynimą, atsižvelgiant į teigiamą užsienio šalių patirtį, galima būtų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri ir turi siekti minėtų tikslų, perkelti iš įmonių, įstaigų ar organizacijų į apylinkės teismų lygį.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640 (nebegalioja).
5. Lietuvos Respublikos prekių ženklų įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 92-2844.
6. Lietuvos Respublikos pramoninio dizaino įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 61-1531.
7. Lietuvos Respublikos patentų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 8-120.

Specialioji literatūra:

1. Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė. 1999, Nr. 33(3).
2. Bužinskas. G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17).
3. Bužinskas G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga.- Vilnius: Forzacas, 2004.
4. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. - Vilnius: Mintis, 1990.
5. Dominas G., Mikelėnas V. Tarptautinis komercinis arbitražas. – Vilnius: Justitia, 1995.
6. Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Teisė. 2003, Nr. 47.
7. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė I tomas. – Vilnius: Justitia, 2003.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
9. Moreinas J. Darbo ginčų nagrinėjimas.- Vilnius: Profleidykla, 1961.
10. Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius: Forzacas, 2004.
11. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.

12. Simaitis R. Teisminis sutaikymas // Teisė. 2004, Nr. 52.
13. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. –Vilnius: Justitia, 1999.
14. Doc. Dr. Vėlyvis S., Abromavičienė G. Kai kurios teisės kreiptis į teismą bendrosios sąlygos // Jurisprudencija. 2006, Nr. 80.
15. Vulis A., Jankauskienė V. Darbo ginčai.- Vilnius, 1958.
16. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право.- Москва: Дело, 1999.
17. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – Москва: Юристь, 1997

Kiti informacijos šaltiniai:

1. Alternatyvūs ginčų sprendimo būdai – Prancūzija. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_fra_lt.htm#203 [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.].
2. Baltarusijos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Prieiga per internetą: <http://www.pravoby.info/documentg/part1/aktg1409.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].
3. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas. Vilnius, 2003. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc> [žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.].
4. Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Prieiga per internetą : <http://www.legaltext.ee/indexen.htm> Žiūrėta [2007 m. kovo 24 d.].
5. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymas. Prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0473.doc> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].
6. Rusijos Federacijos darbo kodeksas. Prieiga per internetą: <http://www.tk-rf.com/glava60.html> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].
7. *Employment Appeals Tribunal*. Prieiga per internetą: http://www.citizensinformation.ie/categories/employment/enforcement-and-redress/employment_appeals [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].
8. *Individual labour/employment disputes and the courts*. Prieiga per internetą: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/fr0403107t.html> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].
9. *Individual labour/employment disputes and the courts*. Prieiga per internetą: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/tfeature/ie0403203t.html> Interaktyvus [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

10. *National Labour Law Profile: Latvia*. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 31 d.].
11. *Resolving workplace disputes*. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/ResolvingWorkplaceDisputes/index.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].
12. *The Labour Relations Commission, Ireland*. Prieiga per internetą: <http://www.lrc.ie/docs/Welcome/4.htm> [žiūrėta 2007 m. kovo 26 d.].

Praktinė medžiaga:

1. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo nutartis civilinėje byloje L. Paškevič v. UAB „Vilniaus troleibusai“, Nr. 2-4455-33/2004.
2. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006.
3. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-462/2005.
4. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-825/2002.
5. LAT 2004 m. kovo 4 d. konsultacija Nr. A3-100 Dėl kai kurių darbo kodekso, civilinio kodekso ir civilinio proceso kodekso normų taikymo.
6. LAT 2001 m. gruodžio 4 d. konsultacija Nr. A3-54 Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo.

Santrauka

Individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai skirstomi į dvi grandis: ikiteisminę ir teisminę. Ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo tvarką reprezentuoja darbo ginčų komisijos. Ikiteisminis nagrinėjimas yra būtinas kiekvieno darbo ginčo etapas. Tai, kad įstatymas kai kurias ginčų kategorijas priskiria nagrinėti tiesiogiai teismams, traktuojama kaip bendros taisyklės išimtis.

Jei individualus darbo ginčas išsprendžiamas darbo ginčų komisijoje, tai reiškia, kad pasiekiamas neteisminio nagrinėjimo tikslas – ginčas išsprendžiamas taikiai, nesikišant teismui. Nors darbo ginčų komisijos tikslas – taikinti šalis, tačiau darbo ginčo nagrinėjimo tvarka neužtikrina taikinimo funkcijos, į pirmą vietą iškeliamas ginčo išsprendimas.

Darbo ginčų nagrinėjimo neteisminėje stadijoje ypatumai atskleidžiami aptariant darbo ginčų komisijos sudarymo tvarką, prašymo nagrinėjimą, sprendimo priėmimą, jo apskundimą ir vykdymą.

Lietuvoje ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka įsigaliojo 1940 metais kartu su okupaciniu režimu. Atkūrus nepriklausomybę nebuvo atsisakyta nusistovėjusios schemos ir su tam tikrais pakeitimas tokia tvarka galioja iki šiol. Tuo tarpu Vakarų Europos šalyse, kurių raida vyko veikiama daugiau vidinių, negu išorinių aplinkybių, tokie ikiteisminiai darbo ginčų nagrinėjimo organai, kaip darbo ginčų komisija, nesusiformavo. Daugelyje Europos valstybių darbo ginčai nagrinėjami specializuotuose darbo teismuose, kuriuose procesas pagrįstas socialinės partnerystės principu ir siekiu šalis sutaisyti bet kurioje proceso stadijoje.

Summary

Peculiarities of Individual Labour Disputes in the Pretrial Stage

Individual labour disputes are solving in the two stages: pretrial and judicial. The labour disputes commissions represent the pretrial stage. The pretrial research is binding stage for the individual labour disputes. The part of individual labour disputes must be researched straight in the court, but it is the exception to the rule.

When the dispute is settled in the labour disputes commission, it means that the dispute is settled peacefully and out of court. The main point of labour disputes commissions is to reconcile litigants, but the law do not secure this function, because the solving of labour dispute is in the first place.

Peculiarities of research of individual labour disputes in the pretrial stage will be explained by analyzing the formation of labour disputes commission, hearing of application, making decision, appealing against the decision of commission ant enforcement of decision.

The order of pretrial research of individual labour disputes came into force in 1940, with occupation of Lithuania. After the independence of Lithuania, the order of pretrial research was left almost the same, with some changes, while in West Europe countries such pretrial institutions as the labour disputes commissions did not form. In most West Europe countries the individual labour disputes are solved in the specialized labour courts, where the main point is to reconcile litigants.