

## TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. Individualių darbo ginčų samprata bei jų ypatumai	
1.1. Individualių darbo ginčų sąvoka ir jų požymiai.....	5
2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminio ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumai.....	8
2.1. Kreipimosi į darbo ginčų komisiją ypatumai.....	14
2.2. Prašymo parengimo nagrinėjimui darbo ginčų komisijoje ypatumai.....	21
2.3. Darbo ginčų komisijos sudarymo ypatumai.....	25
2.4. Darbo ginčų komisijoje bylos nagrinėjimo, sprendimo priėmimo ypatumai....	32
2.5. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo ypatumai.....	36
2.6. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo ypatumai.....	43
IŠVADOS.....	46
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	47
SANTRAUKA.....	49
SUMMARY.....	50

## IVADAS

Terminas „darbo ginčai“ Lietuvoje atsirado tik 1971 metais anksčiau veikusiame – Darbo įstatymų kodekse. Anksčiau, dar po II-ojo pasaulinio karo pradėjo galioti 1928 metų darbo ginčų nagrinėjimo taisyklės, kuris buvo poįstatyminis aktas. Pagal šį aktą visi darbo ginčai buvo vadinami darbo konfliktais ir pirminė darbo ginčų nagrinėjimo instancija buvo vertinimo – konflikto komisija. Darbo teisės kaip savarankiškos teisės šakos didžiausia raida prasidėjo pokario metais daugelyje vakarų valstybių, kai kuriose ji vadinama socialine teise (pavyzdžiui Prancūzijoje), taip pat tarptautiniame teisiniame darbo reguliavime (kurį daugelis specialistų vadina tarptautine darbo teise), vis dažniau naudojamas „darbo ginčo“, bet ne „darbo konflikto“ terminas.

1972 metais priėmus Lietuvos Tarybų Sąjungos Respublikos (toliau – LTSR) Darbo įstatymų kodeksą, kuris galiojo iki 2002-12-31, darbo ginčai buvo sureguliuoti XV skirsnio nuostatomis, kuriose buvo numatyta tik pati individualių darbo ginčų ikiteisminė procedūra. Todėl nemažą įtaką darbo teisėje atliko 2003 metais įsigaliojęs Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Jis ne tik susistemino daugelį ankščiau galiojusių teisės aktų, bet taip pat buvo parengtas atsižvelgiant į Europos Sąjungos teisę. Naujas Darbo kodeksas kodifikavo įvairius darbo įstatymus, aiškiau ir išsamiau reglamentuoja atskiras darbo santykių sritis, bei panaikino Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, kuriame buvo vidinių prieštaravimų. Šiuo metu Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas yra pagrindinis darbo teisės šaltinis, reglamentuojantis individualius darbo ginčus ir jų nagrinėjimo tvarką. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos klausimu reikšmingas būtų Darbo kodekso XIX skyrius „individualūs darbo ginčai“. Šį skyrių galima laikyti vadovaujančiu pradū nagrinėjant individualius darbo ginčus ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje.

Tačiau net šio dokumento priėmimas neišsprendė darbo santykių reguliavimo problemų. Manoma, kad naujas Darbo kodeksas nepalengvino darbo bylų nagrinėjimo, nes nėra daugelio poįstatyminių aktų, kurie padėtų veikti Darbo kodeksui, išliko įstatymo formulotės, kurios gali būti suprastos ir traktuojamos dviprasmiškai, taip pat numatytos ikiteisminės ginčo nagrinėjimo procedūros neefektyvios, dažniausiai vertinamos tik kaip formalumas.

Kadangi šiuolaikinėje visuomenėje teisiniai darbo santykiai yra pakankamai sudėtingi, galima teigti, kad darbo ginčai yra praktiškai neišvengiami, nors susiformavusioje visuomenėje vyrauja nuomonė, kad sėkmingai veikiančioje teisės sistemoje darbo ginčų galima išvengti arba bent jau taikiai ir greitai juos išspręsti. Autoriaus nuomone, individualių darbo ginčų atsiradimą sąlygoja įvairios subjektyvios,

organizacinės teisinės bei techninės priežastys, tokios kaip darbo įstatymų nežinojimas ar nepakankamas jų išmanymas, o taip pat ir darbo organizavimo, apskaitos, kontrolės trūkumai ir panašiai. Be to, išaugęs darbo bylų skaičius nebūtinai byloja apie prastą ginčų išsprendimo tvarką, bet ir rodo, kad žmonės nebebijo kreiptis į teismus ar darbo ginčų komisijas.

Pasirinkdama temą „individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumai“ tikiuosi suprasti ir geriau orientuotis sprendžiant tokius ginčus, jų atsiradimo prielaidas ir priežastis, atskiriant juos nuo ginčų, nagrinėjamų teismuose, bei analizuoti priemones, kurias naudojant darbdaviai užtikrintų darbo ginčų nebuvimą.

Ši tema yra aktuali, nes sparčiai besivystančioje visuomenėje yra neišvengiamai susiduriama su teisinių darbo santykių subjektų interesų pažeidimais, jų pažeistų teisių ir interesų gynimu, visa tai skatina atsirasti darbo santykių subjektų interesų konfliktams.

Vadinasi, nagrinėjant darbo ginčus, šalia privataus intereso iškyla ir visuomenės interesas, nes visuomenėje yra susiformavusi nuomonė, kad vienas iš dviejų darbo santykių subjektų – darbdavys yra ekonominiu ir socialiniu požiūriu nepalyginamai stipresnė šalis. Šio ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą ir paliečia jautriausius visuomenės interesus.

Magistro darbe nagrinėjama problema aktuali tiek moksliniu, tiek ir praktiniu požiūriu. Praktinė šio darbo nauda pasireiškia tuo, kad darbe pateikiamos individualių darbo ginčų ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje prevencijos priemonės gali būti aktyviai taikomos kiekvienos įmonės aplinkoje.

**Tyrimo objektas.** Magistrinio darbo tyrimo objektas yra individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumai.

**Tyrimo dalykas.** Tarp darbuotojo ir darbdavio, kaip teisinių darbo santykių subjektų, kylantys darbo ginčai ikiteisminėje ginčo stadijoje.

**Tyrimo tikslas.** Šio darbo pagrindinis tikslas ištirti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumus, atskleisti kylančias problemas, jų galimus ir esamus sprendimo būdus.

**Tyrimo metodai.** Rašant magistro darbą vadovautasi istoriniu, loginiu, lyginamuoju ir sisteminiiais metodais siekiant išsiaiškinti skirtingose teisės sistemose nagrinėjamų individualių darbo ginčų ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumus, jų panašumus, skirtumus, bei analizuojant jų atsiradimą ir prevenciją.

Darbe apibendrinama turima norminė medžiaga, bei specialioji literatūra.

Esminiai šaltiniai, kuriais buvo remiamasi darbe, yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, taip pat įvairių mokslininkų bei teisininkų publikacijomis, pvz.: Doc. Dr. G.Bužinsko straipsniais: „Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema“. „Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys“, J.Judickienės straipsniu „Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu“, taip pat siekiant atskleisti tokio pobūdžio darbo ginčų rūšių įvairovę, analizuojamos ir Lietuvos Respublikos teismų bylos.

## 1. Individualių darbo ginčų samprata bei jų ypatumai.

### 1.1. Individualių darbo ginčų sąvoka ir jų požymiai.

Daugelyje teisės literatūros šaltinių yra nurodoma, kad individualūs darbo ginčai dažniausia yra teisiniai ginčai, kylantys dėl nevienodo teisės normų taikymo, kai reikalavimą pateikianti šalis jau turi įstatyme ar sutartyje numatytą subjektinę teisę ir kita šalis ją pažeidžia.

Paprastai prieš kylant darbo ginčui, turi būti įvykęs darbinės teisės pažeidimas, tai yra, kai subjektas tyčia nevykdo ar netinkamai įvykdo savo darbinius įsipareigojimus, tuo pačiu pažeisdamas kito santykio subjekto interesus. Jei subjekto veiksmai buvo teisėti, o kitas subjektas juos laiko neteisėtais, tokia situacija taip pat gali būti pagrindas vertinti ją kaip darbo ginčą.

Manoma, kad individualūs darbo ginčai yra savarankiškas teisės institutas ir kuriuos galima atskirti pagal jo šalis, turinį (objektą) ir ginčo kilimo pradžią bei nagrinėjimo tvarką. Kalbant apie darbo ginčo turinį reiktų akcentuoti tai, kad darbo teisė reguliuoja ne tik teisinius darbo santykius, bet ir kai kuriuos kitus glaudžiai su jais susijusius teisinius santykius, pavyzdžiui santykius dėl gyventojų įdarbinimo, santykius dėl materialios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės ir pan. Toks apibūdinimas trukdo teisingai apibūdinti darbo ginčus. Pavyzdžiui, „darbo ginčai – tai stabilaus pobūdžio nesutarimai, kuriuos turi išspręsti specialiosios jurisdikcijos organai įstatymo nustatyta tvarka<sup>14</sup>“. Toks apibūdinimas yra pernelyg abstraktus, nepakankamai individualizuoja darbo ginčus ir skiria juos nuo kitų teisinių ginčų.

Pavyzdžiui, dar darbo ginčai apibūdinami kaip „tarp darbo teisės subjektų kylantys nesutarimai dėl darbo įstatymuose nustatytų materialių ir nematerialių teisių ir pareigų įgyvendinimo“.

Individualiu darbo ginču laikytinas tik toks nesutarimas, kuriam yra būdinga šių požymių visuma:

- 1) nesutarimo pastovumas;
- 2) nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio;
- 3) nesutarimo atsiradimas kyla iš darbo sutarties arba dėl įsidarbinimo.

Net išsprendus darbo ginčą ir darbo ginčų komisijai ar teismui priėmus sprendimą, ginčo subjektų nesutarimų gali išlikti vienam iš jų nesutinkant su kompetentingos

---

<sup>1</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. PETRAVIČIUS, Ramūnas, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 172.

institucijos sprendimu. Tokiu atveju ginčą išsprendusi institucija įpareigoja vieną ar abu subjektus atlikti tam tikrus veiksmus, tačiau jų ginčo nesureguliuoja<sup>2</sup>.

Darbo kodekso 285 straipsnyje numatytas individualaus darbo ginčo apibrėžimas, kad „individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka<sup>3</sup>“.

Taigi, remiantis esama teisine baze, individualaus darbo ginčo šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Ginčo sprendimas visada yra susijęs su specialia procedūra ir būtinybe priimti operatyvius sprendimus, todėl darbdaviui atstovauja administracijos vadovas arba pats darbdavys įgyvendina savo teises ir pareigas.

Tokiais atvejais, tiek darbuotojas ir darbdavys gali savo teises ir teisėtus interesus ginti įgaliojant nagrinėti individualius darbo ginčus organuose. Jos gali kreiptis į šiuos organus ir tais atvejais, kai nustatant darbuotojui naujas ar keičiant darbo sąlygas tai nėra susiję su norminių – teisinių aktų taikymu, pavyzdžiui augant pragyvenimo minimui, nepatvirtintam norminiais aktais (kuriais būtų galima remtis) darbuotojas gali kelti atlyginimo padidinimo klausimą.

Be to, pagal Darbo kodekso 9 straipsnį, jeigu Kodekso nurodyti santykiai nėra reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tai sprendžiant kilusius ginčus taikoma analogija darbo teisės normų. Ši nuostata svarbi tuo, kad darbo ginčų dalyko negalima per daug susiaurinti, tai yra darbo teisė reguliuoja ne tik teisinius darbo santykius, bet ir kai kuriuos kitus glaudžiai su jais susijusius teisinius santykius. Pavyzdžiui, santykiai dėl materialiosios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės.

Todėl yra laikoma, kad individualūs darbo ginčai yra tiesioginis darbuotojo ir darbdavio konflikto arba nesutarimo, kylančio pažeidus materialinės teisės normas, padarinys. Jie turi dvejopą teisinį pobūdį. Šio instituto teisinio statuso ypatumas pasireiškia materialiniu – teisiniu ir procesiniu pobūdžiu, t.y. darbo teisės normos reguliuoja ir paties konflikto prielaidas, ir jo sprendimą ikiteisminiu būdu, ir iš dalies darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą teismuose<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. PETRAVIČIUS, Ramūnas, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 173 – 174.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 - 2569).

<sup>4</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. *Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu*. VU Mokslo darbai. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 55.

Todėl turime dvipakopę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką: ikiteisminę ir teisminę.

## 2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminio ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumai

Ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija yra viena iš svarbiausių darbo ginčų išsprendimo formų. Tarptautinėje praktikoje ir Lietuvoje ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas atliekamas toje vietoje, kur iškilo ginčas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kurioje yra susiklostę darbo teisiniai santykiai. Remiantis sisteminiu aiškinimo metodu galima teigti, kad individualūs darbo ginčai priskirtini nagrinėti darbo ginčų komisijai, kuri yra būtinas kiekvieno darbo ginčo etapas. Ši nuostata traktuotina kaip bendra taisyklė, kurios nesilaikymas sukelia teisinių padarinių. Dažniausiai ginčai, kilę dėl darbo teisių pažeidimo, tačiau jau nutrūkus darbo santykiams, nagrinėjami aplenkiant ikiteisminę tvarką.

Darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką reglamentuoja Darbo kodeksas, o ši tvarka vadinama procedūra, tuo tarpu darbo ginčų nagrinėjimas teisme vyksta pagal Civilinio proceso kodekso nuostatas, todėl ši tvarka atitinkamai vadinama procesu. Procedūrą ir procesą apibūdina pagrindiniai civilinio proceso principai, kaip antai, teisė kreiptis gynybos, kooperacija, koncentracija, viešumas, rungimasis, žodiškumas ir kiti.

Ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje laikoma pirmine privaloma darbo ginčų nagrinėjimo stadija ir yra nuolatinė institucija. Nors Darbo kodekse nepateikiamas individualių darbo ginčų, kurie turi būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje, kategorijų sąrašas, tačiau minėtos nuostatos nesilaikymas sukelia teisinės pasekmes, pavyzdžiui jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka (CPK 412 str. 1 d.<sup>5</sup>).

Atsižvelgiant į tai, kad iki Lietuvos Respublikos Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo (jis galiojo nuo 2000 m. iki Darbo kodekso įsigaliojimo)<sup>6</sup> galiojusio Darbo įstatymų kodekso penkioliktame skirsnyje „Darbo ginčai“ buvo numatyta dar viena individualių darbo ginčų ikiteisminė nagrinėjimo stadija – profesinių sąjungų komitetas. Todėl galima daryti išvadą, kad ikiteisminį darbo ginčų nagrinėjimą šiuolaikiniai įstatymai supaprastina, nes sumažėjo darbo ginčų nagrinėjimo institucijų – panaikinti profesinės sąjungos komiteto įgaliojimai nagrinėti darbo ginčus. Buvo manoma, kad profesinės sąjungos steigiamos savo narių interesams ginti, tačiau ne visi darbuotojai joms priklausė.

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36 – 1340).

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 56 – 1640).



Be to, darbo teisės reguliavimo mechanizmas yra artimesnis civilinei teisei, kuri remiasi šalių lygybės ir rungtyniavimo principu. Tuo tarpu, profesinės sąjungos komitetas nebuvo šališka institucija, nes darbdavio interesams jose nebuvo atstovaujama.

Taip pat čia galima išvelgti įstatymo normų patobulinimą, nes pagal Darbo įstatymų kodeksą darbo ginčų komisija turėjo būti sudaromos ten, kur buvo profsąjungos organizacija, renkanti profsąjungos komitetą. Vadinasi, jei tokių organizacijų įmonėje nebuvo, atitinkamai nebuvo reikalaujama darbo ginčų komisijos sudarymo, o tokių organizacijų darbuotojų ginčai buvo nagrinėjami tiesiogiai teisme. Darbo kodeksas šį klausimą išsprendžia nereikalaujantis įkurti įmonėje profsąjungą ar sudaryti darbo tarybą. Žinoma, panaikinus profesinių sąjungų kaip institucijų teisę nagrinėti darbo ginčą, buvo diskutuota ar tikslinga buvo naikinti šią ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo instituciją. Buvo manoma, kad profesinės sąjungos, būdamos savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos, jungia darbuotojus, kurie laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš savo darbo teisių ir interesų gynimo formų. Profesinių sąjungų narių teisių gynimas atitiko pagrindinę šių organizacijų paskirtį. Toks profesinių sąjungų veiklos aspektas ypač išryškėjo sprendžiant individualius darbo ginčus, kai profesinės sąjungos narių nuo neteisėtų darbdavio sprendimų ginė ir prireikus jam atstovaudavo jo profesinės sąjungos organizacija. Antra vertus, pažymėtina ir tai, kad istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip visų darbuotojų gynėjos<sup>7</sup>. Todėl, kad į profesinės sąjungos komitetą galėjo kreiptis tik darbuotojai ir darbdavio interesams joje nebuvo atstovaujama. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje po šiai dienai yra įtvirtinta nuostata, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus (50 str.)<sup>8</sup>. Dvišalėmis ir trišalėmis derybomis su Vyriausybe, darbdavių atstovais jos galėjo spręsti ekonomines ir socialines ne tik savo narių, bet ir kitų darbuotojų problemas. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, galėjo veikti visų jų labui ir siekti, pavyzdžiui, kad būtų nustatytas tos įmonės darbuotojų teisingas darbo užmokestis arba užtikrintos saugios darbo sąlygos. Taip pat kaip argumentas buvo laikoma, kad niekas geriau neįsigilins į įmonės problemas kaip įmonėse ar organizacijose dirbantys profesinių sąjungų atstovai, kurie kontroliuodavo kaip įmonėse, organizacijose laikomasi darbo įstatymų ir vedavo dialogą su darbdaviais. Be abejo, darbuotojo atstovu galėjo būti profesinė sąjunga ir neveikianti toje įmonėje ar įstaigoje, tačiau privalėjo būti jos nariu, mokantis nario mokesčių. Iškyla klausimas kaip

---

<sup>7</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. VU Mokslo darbai. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 55.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

turėjo būti sprendžiamas klausimas, kai kyla ginčas įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje, kurioje neveikė profesinė sąjunga arba darbuotojui negali atstovauti kompetentingi atstovai? Galima paminėti Konstitucinio Teismo 1999-01-14 nutarimą dėl profesinių sąjungų teisės atstovauti darbuotojams darbo ginčiuose. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas nagrinėjo bylą pagal E.Bieliauskienės ieškinį panaikinti jai paskirtą drausminę nuobaudą – griežtą papeikimą už patiktų materialinių vertybinių apsaugos neužtikrinimą. Pirmos instancijos teismas nutartimi bylos nagrinėjimą atidėjo, kadangi ieškovė nesikreipė į darbo ginčų komisiją ir nustatė terminą kreiptis dėl nuobaudos panaikinimo į darbo ginčų komisiją. Tačiau ieškovė nesikreipė į darbo ginčų komisiją ir atnaujinus bylos nagrinėjimą, motyvavo, kad profesinės sąjungos gina tik savo narių teises ir interesus. Tuo tarpu ji nėra profesinės sąjungos narė. Buvo iškeltas klausimas, ar Profesinių sąjungų įstatymo normos numatančios profesinių sąjungų pareigą ginti tik savo narius neprieštarauja Konstitucijai, kurios 50 straipsnis nustato, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai; jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo kaip pareiškėjo nuomone, nustatytos Darbo įstatymų kodekso XV skirsnyje darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos privalo laikytis visi darbuotojai, net ir nesantys profesinės sąjungos nariais. Rengiant bylą nagrinėjimui buvo gauti Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimo pirmininko A.Syso paaiškinimai, kad profesinėms sąjungoms suteikia teisę ir galimybę ginti visų darbuotojų, taip pat ir profesinių sąjungų narių, teises bei interesus, o darbuotojams, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, suteikta teisę patikėti profesinėms sąjungoms savo teisių gynimą ir atstovavimą jiems. Konstitucinis Teismas šią poziciją palaikė konstatuodamas, kad Konstitucijos 50 straipsnio esmė išreiškia dvejopą paskirtį ir funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus<sup>9</sup>. Lietuvos teismų praktikoje vyravo nuostata, kad darbuotojas, nesantys profesinės sąjungos nariu darbdavio sprendimais pažeistas savo teises galėjo tiesiogiai ginti teismuose ir jei jis norėdavo būti visapusiškai atstovaujamas teisme, turėjo laikytis nustatytos profesinių sąjungų įstatymo tvarkos. Kaip bebūtų keista, profesinės sąjungos turėjo plačias teises kontroliuoti, kaip darbdavys laikėsi ir vykdė su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos galėjo

---

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas dėl profesinių sąjungų įstatymo atitikimo LR Konstitucijai.

turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas. Be to, profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnis numatė, kad „profesinės sąjungos įgalioti asmenys, vykdydami numatytas kontrolės funkcijas, turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas“<sup>10</sup>. Kontrolė buvo svarbus profesinių sąjungų veiklos būdas. Įgyvendinant kontrolės funkcijas galima buvo nustatyti, ar darbdavys savo sprendimais nepažeidinėjo darbuotojų profesinių, ekonominių ar socialinių teisių ir interesų. Darbo kodeksas atstovauti darbuotojų interesams suteikė ne tik profesinėms sąjungoms, bet ir darbuotojų taryboms tais atvejais, kai įmonėje nėra veikiančios darbuotojų teisių gynimo organizacijos (Darbo kodekso 21 str.). Tokia išplėsta teisė atstovauti ir ginti darbuotojų interesus galimybė ir subjektų grupė sudaro platesnės ir veiksmingesnės darbo konfliktų profilaktikos ir sprendimo prielaidas, padedant visiems darbuotojams, iškilusias problemas spręsti įstatymų nustatyta tvarka. Tačiau pasitaikydavo atvejų kada profesinės sąjungos piktnaudžiaudavo savo teisėmis ir savo narį gindavo bet kokiomis priemonėmis, manydami, kad darbdavys negali pasipriešinti jų valiai. Tokiu atveju, darbdavys savo teises turėdavo ginti teisme, kaip atsitiko šioje civilinėje byloje kada ieškovas “Mažeikių nafta” kreipėsi į teismą, nurodydamas, kad AB “Mažeikių nafta” profesinė sąjunga 2000 m. gegužės 9 d. nutarimu atsisakė duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį su profesinės sąjungos nariu – remonto mechaninio cecho autopakrovėjo vairuotoju A.Bunkumi, kuris 2000 m. balandžio 20 d. 16 valandą darbo metu ir darbo vietoje buvo neblaivus. Bunkaus neblaivumą patvirtinantys įrodymai surinkti laikantis bendrovėje nustatytos tvarkos ir CPK 57 str. reikalavimų. Ieškovas paminėjo, kad minėtas profesinės sąjungos nutarimas pažeidžia kolektyvinę sutartį ir atima galimybę administracijos vadovui tinkamai įvykdyti pareigas. Pirmos instancijos teismas tenkino ieškinį, motyvuodamas priimtą sprendimą, nurodė, kad pagal egzistuojančią teismų praktiką, teismas, sprenddamas šį ginčą, negali nagrinėti būsimo darbo sutarties pagrįstumo klausimo, o turi aiškintis, ar atsisakymu duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo nėra varžoma darbdavio galimybė vykdyti pagrindines įmonės funkcijas. Teismas laikė, kad ieškovas įrodė, jog atsakovas, atsisakydamas duoti sutikimą atleisti A.Bunkų iš darbo, iš esmės pažeidė darbdavio teisėtus interesus, nes neleisdamas atleisti darbo vietoje sulaikytą neblaivų darbuotoją, dalinai toleruoja girtavimą darbo metu ir suvaržo ieškovo galimybę vykdyti vieną iš pagrindinių įmonės funkcijų – visada užtikrinti visiems dirbantiesiems saugias darbo sąlygas. Nors profesinė sąjunga nesutiko

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933)

su šio teismo sprendimu ir kreipėsi į apeliacinę instanciją, kuri tenkino jos apeliacinį skundą ir nurodė, kad A.Bunkus nurodytu laiku buvo blaivus ir profesinė sąjunga pagrįstai gynė darbuotojo teises, tačiau ieškovas – darbdavys AB „Mažeikių nafta“ kreipėsi su kasaciniu skundu į Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą, jog apginti savo kaip darbdavio interesus prieš profesinės sąjungos savivalę. Teismas tenkino kasatoriaus skundą ir paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą, motyvuojant tuo, kad darbdavys privalo užtikrinti dirbantiesiems saugias darbo sąlygas, abi darbo sutarties šalys privalo laikytis įstatymų, numatančių pareigą laikytis darbo drausmės, vidaus darbo tvarkos taisyklių.

Taigi, kaip matome, darbdaviui sunku būdavo apginti savo teisėtus interesus prieš profesinės sąjungos be teismų instancijos pagalba, nes kitu atveju, jei darbdavys toleruotų darbuotojų girtuokliavimą darbo metu ir apsiribotų tik įspėjimu, tai galime įsivaizduoti situaciją, kad tokie atvejai įmonėje gali dažnėti ir nereiktų ilgai laukti, jog įmonėje atsitiktų kokia nors gamybinė avarija ar nelaimė dėl girtuoto darbuotojo aplaidumo. O kas tokiu atveju atsakytų už įvykusią įmonėje nelaimę? Sakysime, kad girtas darbuotojas, o kas leidžia jam esant apsvaigimo būsenoje dirbti ir turi prižiūrėti jo darbą? Taigi, kad darbdavys. Todėl savaime suprantama, kad darbdavys teisėtai siekia apginti savo teisėtus interesus teismuose, tik žinoma gaila, kad kartais su profesine sąjunga buvo nerandama kompromiso kaip atsitiko šioje paminėtoje byloje<sup>11</sup>.

Tačiau kaip minėjau, 2003 metais įsigaliojus Darbo kodeksui, profesinės sąjungos neliko kaip ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo institucijos, antrosios institucijos individualiems darbo ginčams nagrinėti, kuri buvo laikoma labiau priežiūros institucija, tai yra ginčai nebuvo nagrinėjami iš naujo, o tikrinama ar darbo ginčų komisijos sprendimai atitinka įstatymus ir darbuotojų valią. Profesinės sąjungos komitete darbo ginčo nagrinėjimas buvo baigiamas dvejopai – paliekant galioti darbo ginčų komisijos sprendimą arba panaikinant jį. Sprendimo panaikinimas galėjo būti susijęs su darbuotojų teisių pažeidimu arba teisėtų reikalavimų nesilaikymu. Kaip jau minėjau, dabartinis Darbo kodeksas nenumato, kad profesinės sąjungos atstovautų darbuotojams ikiteisminėje stadijoje. Todėl nesutinkant su darbo ginčų komisijoje priimtu sprendimu, darbuotojas kreipiasi į teismą, kuri laikoma antrine individualių ginčų stadija – teismine.

Taigi, ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra :

1. Kreipimasis į darbo ginčų komisiją;
2. Darbo ginčų komisijos sudarymas;

---

<sup>11</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 - 625/2001.

3. Prašymo parengimas nagrinėjimui darbo ginčų komisijoje;
4. Darbo ginčų komisijoje bylos nagrinėjimas, sprendimo priėmimas;
5. Prašymo nagrinėjimas ir sprendimo priėmimas;
6. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas;
7. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymas.

## 2.1. Kreipimosis į darbo ginčų komisiją ypatumai

Nesutarimas tarp darbo teisės subjektų tampa darbo ginču, kai suinteresuota šalis su pareiškimu kreipiasi į kompetentingą jį spręsti instituciją, pagal dabar galiojančio Darbo kodekso 286 str. tokios institucijos laikomos - darbo ginčų komisija ir teismas. Tiek ikiteisminėje, tiek ir teismo stadijoje darbo ginčus nagrinėja skirtingi subjektai, tačiau abu ginčo sprendimo būdai yra glaudžiai susiję, kadangi darbo ginčo nagrinėjimas vyksta nuosekliai pagal stadijas ir laikantis įstatymų nustatytos tvarkos. Vienu iš darbo ginčų nagrinėjimo teisme pagrindų yra darbo ginčų komisijos sprendimas, su kuriuo nesutinka darbuotojas. Be to, darbo ginčų komisijos sprendimas vykdomas remiantis civilinio proceso normomis, jeigu atsakovas nevykdo jo savanoriškai. Tuo atveju, kai darbo ginčų nagrinėjimo institucija ankščiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti darbo ginčą, bylą nagrinėja teismas (CPK 412 straipsnis 2 dalis). Taigi, ikiteisminis ir teisminis darbo ginčų nagrinėjimo būdai sudaro darbo ginčų nagrinėjimo tvarką.

Tiesiogiai teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją nagrinėjami šie ginčai:

1. dėl darbo sutarties, kai darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu,
2. nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva bei atleidimu iš darbo;
3. dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
4. tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;
5. pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;
6. kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ginčo šalis dar sieja darbo santykiai, jos kilusius nesutarimus privalo spręsti pasinaudodamos visų pirma ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka ir tik po teisme, o kai darbo santykiai jau pasibaigę – darbo ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Vadinasi, į teismams priskirtų darbo ginčų kategoriją taip pat turėtų patekti ginčai dėl įdarbinimo, kadangi tarp darbuotojo ir darbdavio teisiniai santykiai dar nėra susiklostę. Galima teigti, kad tiesiogiai teisme nagrinėjami darbo ginčai, susiję su darbuotojo pragyvenimo šaltinio praradimo grėsme ir ginčai susiję su darbuotojų interesu atstovavimu. Pagal Civilinio proceso kodekso 410 straipsnio nuostatas, tiesiogiai teismui

priskirtini taip pat ginčai dėl žalos, padarytos ryšium su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo (išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo ir kitus šiame Kodekse nustatytus ginčų atvejus). Ši nuostata taikytina ginčams dėl žalos, padarytos tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui.

Pasitaiko atveju, kai asmuo pasiklysta įstatymų labirintuose ir mano, kad darbo ginčas gali būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme, apeinant ikiteisminę stadiją, kaip atsitiko ieškovei T.D. pateikusiai skundą Vilniaus miesto savivaldybės administracijai dėl drausminės nuobaudos panaikinimo. Ieškovė prašė panaikinti savivaldybės administracijos direktoriaus jai skirtą drausminę nuobaudą – papeikimą. Jos teigimu, atsakovas, skirdamas nuobaudą, pažeidė Darbo kodekso 241 str. numatytą terminą drausminei nuobaudai skirti, be to, nuobauda skirta nepagrįstai. Pirmos instancijos teismas ieškinį tenkino, padarydamas išvadą, kad ieškovė nėra atsakovo darbuotoja, o lopšelyje-darželyje ieškovė pati yra darbdavio – Vilniaus lopšelio-darželio „Gėlynas“ – atstovas, kas apriboja galimybes tokį ginčą nagrinėti Vilniaus miesto savivaldybės administracijoje arba Vilniaus lopšelyje-darželyje „Gėlynas“ sudarytose darbo ginčų komisijose, todėl ginčas turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme (DK 295 straipsnio 2 dalies 6 punktas). Tačiau apeliacinė instancija nurodė, kad, vadovaujantis Darbo kodekso XIX skyriaus nuostatomis, individualus darbo ginčas dėl drausminės nuobaudos panaikinimo pirmiausia turi būti nagrinėjamas neteisimine tvarka, t. y. paduodant pareiškimą Vilniaus savivaldybės administracijos darbo ginčų komisijai, nes ieškovės darbdavys yra būtent savivaldybės administracija, kuri ir privalo sudaryti darbo ginčų komisiją. Ieškovė su šiuo sprendimu nesutiko ir kreipėsi į kasacinę instanciją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjęs bylą priėjo išvados, kad nei Darbo kodeksas, nei kiti galiojantys įstatymai nenumato, kad darbo ginčas dėl drausminės nuobaudos – papeikimo – panaikinimo gali būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme, todėl apeliacinės instancijos teismas pagrįstai sprendė, jog šiam darbo ginčui taikytina privaloma išankstinė jo nagrinėjimo ne teisme (darbo ginčų komisijoje) tvarka. Nustatęs, kad ieškovė, nesilaikydama privalomos ginčo išankstinės išnagrinėjimo ne teisme tvarkos, dėl darbo ginčo išnagrinėjimo kreipėsi tiesiogiai į teismą, apeliacinės instancijos teismas turėjo pagrindą ieškinį palikti nenagrinėtą<sup>12</sup>.

Autoriaus nuomone, šios bylos nagrinėjimas tik dar kartą patvirtina nuomonę, kad darbuotojai pirmiausia privalo individualius darbo ginčus, kylančius dėl darbo teisinių santykių, spręsti ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje – darbo ginčų komisijoje.

---

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 274/2006.

Todėl bandymas ginčo nagrinėjimą perkelti į teisminę instanciją parodo, kad darbuotojai nėra teisiškai išprusę ir susipažinę su darbo įstatymais, jų taikymo principais praktikoje. Iš dalies, galima pateisinti darbuotojus, kadangi patys teismai netinkamai taikydami teisės normas klaidina byloje dalyvaujančius asmenis. Vis dėlto, kiekvienas asmuo turėtų žinoti bent jį liečiančias normas, kad galėtų jomis remtis gindamas savo teisėtus interesus, bei mūsų šalies Konstitucijoje ir kituose teisės aktuose įtvirtintas teises, nes nepakankamas darbo įstatymų žinojimas, neteisingas supratimas ir aiškinimas, bei neteisingas jų pritaikymas praktikoje yra viena iš individualių darbo ginčų priežasčių.

Remiantis 2000 m. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 15 straipsniu, buvo numatyta, kad tam, kad darbo ginčas būtų nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, būtina sąlyga buvo darbuotojo kreipimasis į darbdavį su prašymu išspręsti tiesioginėse derybose tarp jų kilusį nesutarimą<sup>13</sup>. Derybomis reikėtų laikyti kaip savotišką nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio raidos etapą, kurių nesėkminga baigtis sudarė prielaidas kilti darbo ginčui.

Pagrindinė derybų paskirtis buvo – prevencinė, siekianti išspręsti nesutarimą, kol jis neperaugo į darbo ginčą. Kitaip tariant, įstatymų leidėjas įstatymu įtvirtindamas derybų procedūrą tikėjosi paspartinti klausimų sprendimą, kai kuriais atvejais ir ginčo išvengimo. Derybos buvo tikslingos tik tuomet, kada darbo teisiniai santykiai tarp šalių nebuvo nutrūkę. Trečiasis (neutralus) asmuo į šias derybas nesikišdavo, bet paprastai sukuriamas mechanizmas, palengvinantis šalių kontaktus ir skatinantis jas aptarti nesutarimus ir rasti abiem priimtina sprendimą. Kita vertus dėl daugelio ginčų derybos galėjo ir neįvykti, nes tai buvo netikslinga. Be to, derybos buvo galimos tik, kai darbdavys neatlikdavo savo pareigų, pavyzdžiui, atsisakė priimti į darbą, neužmokėjo darbo užmokesčio, nesuteikė atostogų ir pan. Reikia pažymėti, kad tiesioginės derybos galėjo būti pradėtos tik darbuotojo iniciatyva ir įstatyme buvo nurodyta, kad inicijuoti tiesiogines derybas buvo darbuotojo teisė, bet ne pareiga. Buvo laikoma, kad derybos yra būtina ir privaloma kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija ir ji buvo būtina stadija tam, kad ginčą būtų galima perduoti nagrinėti darbo ginčų komisijai ar teismui.

Be to, nei Darbo kodekso XIX skyriuje, skirtame individualių darbo ginčų institutui, nei kituose Darbo kodekso skyriuose ir darbo teisę reguliuojančiuose norminiuose aktuose darbo teisę reguliuojančiuose norminiuose aktuose nebuvo numatytos derybų organizavimo, vedimo, rezultatų fiksavimo mechanizmo. Toks teisinis vakuumas sudarė prielaidas netinkamai kvalifikuoti beveik kiekvieną darbo ginčą, kadangi tiek darbo ginčų komisijoje, tiek ir teisme nepateikus tinkamų įrodymų buvus

---

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 56 – 1640).



derybas ar jų nebuvus, darbo ginčo nagrinėjimas galėjo būti neįmanomas. Kita vertus, mažesnis imperatyvumas, būdingas deryboms, atriša šalims rankas ir daugeliu atvejų sudarė galimybę aktyviai derinti savo pozicijas ir ieškoti kompromisų. Ypač tai buvo aktualu, sprendžiant konfliktus, kylančius dėl interesų nesuderinamumo.

Jau derybų metu, jeigu jos įvykdavo, galima buvo išvelgti tam tikras socialinio dialogo apraiškas. Visų pirma, tai sietina su derybų tikslu – išspręsti iškilusius ginčo šalių nesutarimus, o kartu – atkurti iki konflikto buvusią socialinę santarvę. Antra, nors derybose paprastai nedalyvaudavo tretieji asmenys, o to įstatymai nedraudė, tačiau ir viena, ir kita ginčo šalis galėjo remtis argumentais, kurie buvo suformuluoti ir atitikdavo tam tikros socialinės grupės ar sluoksnio interesus. Trečia, nuo derybų rezultato priklausė, ar šalys naudosis kitomis ginčo nagrinėjimo stadijomis ir koku mastu nagrinėjant ginčą dalyvaus darbuotojas ir darbdaviams atstovaujantys subjektai.

Tiesioginės derybos buvo vertintinos kaip savarankiškas darbuotojo ir darbdavio nesutarimo raidos etapas, kurio nesėkminga baigtis sudarė prielaidas kilti individualiam darbo ginčui. Vadinasi, nors derybos formaliai vertinant nebuvo viena iš darbo ginčų nagrinėjimo stadijų, tačiau jų tikslas ir pasiekti rezultatai turėjo tiesioginę įtaką pasiekti socialinę taiką tarp šalių.

Tačiau šiuo metu normatyviniuose aktuose derybų stadijos nebeliko ir tai vertintina teigiamai, kadangi darbo ginčą derybų būdu išspręsti retai kada buvo įmanoma, nes derybos buvo laikoma tik formalios institucijos, išankstinė ir nelemianti ginčo sprendimo stadija. Be to, derybomis nebuvo pasiekiami tokių gerų rezultatų, kokių norėtusi, kadangi:

- 1) kai kuriais atvejais buvo neįvertinama aplinkybė, kad darbo ginčų komisija turėjo būti tik interesų derinimo, o ne priešinio institucija;
- 2) ginčo šalių pasiūlymų besąlygiškas atmetimas, nepateikiant motyvuotų skaičiavimų, abstrakčiai teigiant, kad, patenkinus vienos šalies reikalavimus, kitos šalies padėtis pablogės;
- 3) sprendimo priėmimo vilkinimas, tikintis, kad viena šalis padarys nuolaidų, arba viliantis, jog susiklosčiusi nepalanki situacija savaime pasikeis;
- 4) derybų patirties stoka;
- 5) nepakankamai parengti svarstyti pasiūlymai;
- 6) profesinių sąjungų atstovai ir darbuotojų kolektyvas neturi bendros nuomonės<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. *Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu*. VU Mokslo darbai. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 57 – 58.

Pavyzdžiui, praktikoje tiesioginės derybos galėjo apskritai neįvykti dėl darbdavio veiksmų, kuriais atsisakydavo arba vengdavo priimti darbuotojo prašymą dėl pažeistų teisių atkūrimo ir jį užregistruoti, arba darbuotojas paprasčiausiai būdavo nepakviečiamas tiesioginių derybų. Kas svarbiausia, kad darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme nebuvo reglamentuota vidinė tiesioginių derybų eiga, nenumatė galimybės tiesioginėse derybose dalyvauti šalių atstovams, bei už veiksmus, kuriais tiesioginės derybos buvo vilkinamos arba joms kliudoma, nebuvo numatyta jokių sankcijų.

Dar viena darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme spraga buvo susijusi su terminų reglamentavimu, kuris siūlė tiesioginių derybų eigą apriboti 10 darbo dienų terminu skaičiuojant šį terminą nuo prašymo gavimo dienos, taip kuriant prielaidas ne įstatymo laikymuisi užtikrinti, o jį pažeidinėti, šiuo atveju – vengti išankstinės neteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos. Tarkime, kad darbdavys nori kiek galima ilgiau vilkinti nagrinėjimą. Tuomet jis veiks taip: paskutiniąją, dešimtąją, darbo dieną nuo prašymo gavimo pakvies darbuotoją tiesioginių derybų; per vieną mėnesį sudarys darbo ginčų komisiją; 10 dienų vilkins darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymą. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui reikia laiko pačiam pasiruošti (surašyti prašymą, įteikti jį darbdaviui, gauti darbo ginčų sprendimą ir pan.), realiai pažeisti interesai bus pradėti įgyvendinti po dviejų mėnesių nuo pirmosios kreipimosi į darbdavį dienos. Tuo tarpu pažeistos teisės naudojant teisminį mechanizmą realiai bus pradėtos po 17 dienų (7 dienos bylai paruošti ir 10 dienų bylai išnagrinėti – civilinio proceso kodekso (CPK) 121 str.). Todėl darbuotojai ieškovai 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 komisija<sup>15</sup>.

Darbuotojas turėjo teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją per 20 darbo dienų nuo tos dienos, kai darbdavys atsisakė priimti darbuotojo prašymą dėl pažeistų teisių atkūrimo, darbuotojui reikėdavo įrodyti, kad prašymas darbdaviui buvo pateiktas ir kada tai buvo padaryta. Tokiu atveju prašymo įteikimo darbdaviui faktą, buvo galima bandyti įrodinėti liudytojų parodymais arba siunčiant prašymą registruotu paštu.

Tokias derybų efektyvumo kliūtis buvo galima pašalinti ne tik tinkamai nustačius derybų procesinę reikšmę nagrinėjant darbo ginčus, bet ypač abiem konflikto šalims pripažinus, kad susitarus ir ginčą išsprendus taikiai, jų abiejų buvusi iki ginčo padėtis bus ir greičiau atkurta, ir be didesnių nuostolių. Derybų metu pasiektas susitarimas buvo

---

<sup>15</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. *Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys*. Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); p. 5-10.

vykdomas darbdavio valia. Tačiau tais atvejais, kai ginčas dėl kurio darbuotojas su darbdaviu derybų keliu nesusitardavo, darbo ginčas būdavo sprendžiamas toje pačioje aplinkoje (įmonėje – darbovietėje), išskyrus tai, kad tai jau spęs ne vienas asmuo (darbdavys), bet grupė asmenų, kurie vadovausis savo šalį atstovaujančiais tais pačiais, kuriais ginčo šalys rėmėsi, argumentais ir motyvais.

Kita vertus, visi darbo ginčų komisijos nariai, nors ir atstovauja priešingų interesų šalis, tačiau dirba toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, ir jiems už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčą, darbdavys turi mokėti jų vidutinį darbo užmokestį (DK 303 str.).

Atitinkamai galima daryti išvadą, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos (tiek finansiniu – materialiniu požiūriu, tiek priimant sprendimą) nuo darbdavio. Todėl kyla klausimas, kam reikia tokio pirminio ginčų sureguliuavimo, jeigu ginčo sprendimas iš esmės ar iš dalies analogiškas derybų metu pasiektam rezultatui, ir ginčas liks neišspręstas, dėl ko ginčo šalis turės dėl jo sureguliuavimo kreiptis į antrinę darbo ginčų sureguliuavimo stadiją – teismą?

Tačiau derybos turėjo ir privalumų nagrinėjant darbo ginčus. Derybos buvo laikoma pirmoji kompromiso paieškos forma, kuri nelaikytina net procedūra, nes jos nereglamentavo įstatymas, joje dalyvavo tik šalys be jokių tarpininkų ir ji buvo skirta, ir sukurta tam, kad šalių valia galėtų pasireikšti laisvai ir kūrybiškai. Buvo manoma, kad derybų sėkmė reiškia tik viena – pašalinta konflikto priežastis ir nelieka būtinybės pasinaudoti ginčo išsprendimo procedūra. Net pati efektyviausia procedūra nėra verta šio rezultato<sup>16</sup>.

Šiuo metu nėra institucijos, kuri kauptų, analizuotų bei apibendrintų duomenis apie darbo ginčų komisijų veiklą įmonėse, įstaigose ar organizacijose, todėl nėra galimybės statistiniais duomenimis pailiustruoti jų veiklos neefektyvumą ir tikslingumą.

Autoriaus nuomone, dabartinis Darbo kodeksas panaikindamas derybų stadiją, siekia darbo ginčus nagrinėti operatyviai ir efektyviai, nes nesutarimo nagrinėjimas ir per tiesiogines derybas, ir darbo ginčų komisijoje, kai darbdavys nesutikdavo su darbuotojo reikalavimais, ilgindavo ginčo nagrinėjimo laiką. Tuo labiau, kai derybų metu nebūdavo priimamas darbuotojui tenkinantis sprendimas arba darbdavys nepriimdavo darbuotojo pareiškimo dėl tiesioginių derybų, bei nepakviesdavo darbuotojo derėtis, tai aiškiai rodė, kad darbdavys yra nenusiteikęs bendradarbiauti. Jeigu jis nepriimdavo prašymo tiesiogiai derėtis, tai buvo tikėtina, kad darbdavys vengs spręsti ginčą ir darbo ginčų komisijoje.

---

<sup>16</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema*. Mokslo darbai, Teisė, Nr. 33(3). 1999, p. 9.

Todėl, Darbo kodeksas stiprina silpnesnės ginčo šalies – darbuotojo teisėtų interesų gynybą ir riboja darbdavio piktnaudžiavimo savo teisėmis galimybę.

## 2.2 Prašymo parengimo nagrinėjimui darbo ginčų komisijoje ypatumai

Kaip jau minėta, individualus darbo ginčas kyla ne tada, kai darbdavys vilkina darbo ginčų komisijos sudarymą, tačiau nuo reikalavimo pateikimo darbo ginčus nagrinėjantiems organams momento. Darbo kodekso 296 straipsnyje nustatyta, jog darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą. Šis trijų mėnesių terminas nėra siejamas su teismine pažeistų darbo teisių gynymu, pareiškiant ieškinį. Šis terminas tiesiogiai susijęs su veiksnių atlikimu neteisminėse procedūrose ir nepanaikina darbuotojo teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų darbo teisių gynimą teisme, šio termino pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeltantis subjektinės teisės išnykimą, todėl, remiantis išdėstytais argumentais, darytina išvada, kad Darbo kodekso 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių terminas darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją yra procedūrinis terminas (DK 10, 29 straipsniai), kuris savo pobūdžiu yra panašus į ieškinio senaties terminą. Šis trijų mėnesių terminas nustato laiko tarpą, per kurį darbuotojas gali apginti, jo manymu, pažeistą teisę ir saugomą įstatymo interesą darbo ginčų komisijoje.

Dabartinis Darbo kodekso 288 straipsnio 1 dalis nustato tvarką tais atvejais, kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėra sudaryta darbo ginčų komisija. Įstatymas įpareigoja darbdavį, gavus darbo ginčo komisijai adresuotą prašymą, nedelsiant paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Jei asmuo dėl atitinkamo darbo ginčo iniciavimo kreipsis ne į darbo ginčų komisiją, bet į teismą ir vadovaujantis Darbo kodeksu toks ginčas neturi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme, tokiu atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu ši šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos (CPK 412 str.).

Kadangi nauji santykiai yra labiau procedūrinio pobūdžio ir neišeina už darbo teisinių santykių ribų, todėl prašymo turinys yra gana paprastas ir siejamas su svarbiausiais informaciniais parametrais: byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas ir pridedamų priedų sąrašas. Iš to išplaukia, kad Darbo kodeksas nekelia jokių reikalavimų prašymo formai, išskyrus vieną – prašymas turi būti rašytinis, darbdavio pasirašytas ir nurodyta kreipimosi data. Iš to galima daryti išvadą, kad darbo ginčų nagrinėjimo procesas darbo ginčų

komisijoje nėra formalus. Kitaip tariant, jokių specialių reikalavimų, kurie būdingi, pavyzdžiui, ieškiniui civiliniame procese, nereikalaujama. Prašyme taip pat nurodomas ieškovas ir atsakovas. Tačiau ieškovas ir atsakovas darbo ginčų komisijos posėdyje bei ieškovas ir atsakovas teisminiame procese nėra identiškos procesinės figūros, kadangi ieškinys ir daugelis šalių procesinių teisių ir pareigų egzistuoja tik civiliniame procese. Tačiau sąvokos „ieškovas“ vartojimas darbo ginčų komisijos kontekstu pateisinamas dėl kelių priežasčių. Pirmiausia, aiškiai suvokiama aktyvioji šalis ir įtrauktoji šalis. Antra, nepavykus ginčo išspręsti darbo ginčų komisijoje, kitoje – teismo – institucijoje šalių pavadinimai išliks tie patys. Tačiau, kita vertus, formaliu požiūriu teisinės sąvokos reikia vartoti tiksliai, idant jos galėtų būti suvokiamos maksimaliai tiksliai. Todėl galime vartoti dvejopą terminą apibūdinti aktyviają darbo ginčų komisijos šalį – ieškovas (pareiškėjas), o įtrauktąją į procedūrą šalį – atsakovas (darbdavys)<sup>17</sup>.

Tinkamai reaguoti į prašymo padavimo faktą yra darbdavio pareiga. Maksimaliai užtikrinti nekliudomą tolesnę prašymo eigą įstatymas įpareigojo darbdavį paskirti specialų asmenį – darbo ginčų komisijos raštvedį. Jeigu dėl kokių nors priežasčių įmonėje darbo ginčų komisija nėra sudaryta, kilus darbo ginčui, darbuotojas prašymą, adresuotą darbo ginčų komisijai, įteikia tiesiogiai darbdaviui. Tačiau ši aplinkybė traktuojama kaip bendros taisyklės išimtis, kadangi pats darbdavys yra viena iš ginčo šalių. Todėl nekalbama apie darbdavio galimybės užsiimti darbo bylos parengimu nagrinėti darbo ginčų komisijoje. Parengiamuosius veiksmus atlieka išimtinai raštvedys, kad nebūtų pažeistas šalių lygybės principas.

Raštvedys nelaikytinas savarankiška procedūros figūra, nagrinėjant individualius darbo ginčus. Jis reikalingas tam, kad techniškai aptarnautų darbo ginčų komisiją, jis priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo darbo ginčų komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, bei atlieka kitus darbo ginčo komisijos pavedimus. Darbdavio paskirtas darbo ginčų komisijos raštvedys gali būti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas, jis raštvedžio pareigas atlieka kaip pagrindines ar kaip papildomas darbo funkcijas, arba kitas asmuo, raštvedžio pareigas atliekantis savarankišku sutartiniu pagrindu.

Kaip matome, įstatymas įpareigoja darbdavį priimti darbuotojo prašymą dėl komisijos darbo ginčui nagrinėti sudarymo ir jį užregistruoti. Tačiau kaip elgtis, kai

---

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 518.

darbdavys piktnaudžiauja savo teisėmis ir nebendradarbiauja su darbuotoju, bei vengia priimti prašymą? Kaip bebūtų keista, bet Darbo kodeksas nenumato jokių pasekmių už šios pareigos nevykdymą. Tais atvejais, kai darbo ginčų komisija nėra sudaroma ar dėl svarbių priežasčių darbuotojas praleidžia terminą kreiptis į darbdavį dėl komisijos sudarymo, darbo ginčas gali būti sprendžiamas teisme.

Vadinasi, ikiteisminė instancija tam tikrais atvejais gali būti lengvai apeinama, ko pasekoje lemia ilgesnį darbo ginčų nagrinėjimo trukmę, didesnę krūvį teismams. Tuo pačiu sumenkinamas ikiteisminės instancijos vaidmuo. Manau, kad už savo pareigų nevykdymą, darbdaviui galima būtų numatyti sankciją, pavyzdžiui, darbuotojui teisę kreiptis į teismą ar kitą įgaliotą instituciją (darbo inspekciją ar pan.), kad teismo įsakymu ar inspekcijos išpėjimu darbdavys būtų įpareigotas nustatyti terminu sudaryti komisiją.

Jei darbdavys nevykdytų ir šio reikalavimo, jam atitinkamai skirti piniginę baudą ar kitą nuobaudą, kurios būtų nustatytas tik maksimumas, o mažinama būtų atsižvelgiant į civilines teisės pagrindinius principus – protingumo, sąžiningumo, teisingumo. Reikia pastebėti, kad siekiant objektyvumo Valstybinė darbo inspekcija gali skirti darbdaviui administracinę nuobaudą už darbo įstatymų pažeidimus, šiuo atveju pareigos sudaryti darbo ginčų komisiją numatytos kodekse nevykdymą.

Vertinant darbo ginčų komisijos funkcijas, galima teigti, kad jos tikslas – atkurti pažeistą darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą, turint omeny, kad labiausiai pažeidžiama šių teisinių santykių grandis – darbuotojas.

Todėl Darbo kodeksas nenumato galimybės kreiptis į komisiją pačiam darbdaviui. Kadangi darbdavį ir darbuotoją sieja pavaldumo santykiai, darbdavio nurodymams darbuotojas turi ir privalo paklusti, tai žiūrint šiuo aspektu, darbdavys savo pažeistus interesus (pavyzdžiui, darbuotojas netinkamai vykdo darbo funkcijas, pažeidžia darbo drausmę) turi galimybę ginti kitomis priemonėmis, kaip antai, skirdamas darbuotojui drausmines nuobaudas ar net atleisdamas jį iš darbo. Žinoma, Jūs galite nesutikti su šia nuomone ir teigti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucija numato, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs (29 str.), bei sakyti, kad darbdavys taip pat turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją, kai darbuotojas neatlieka jam pavestų darbų ir neatitinka pareigybei keliamų reikalavimų. Ar yra logikos? Manau, kad nėra. Aš sutinku, kad tokiu būdu darbdaviui yra „užrišamos“ rankos ir jis turi vadovautis įstatymo nustatyta tvarka, bei organizuoti darbo ginčų komisijos sudarymą ir kontroliuoti jos tolimesnę eigą.

Tačiau autoriaus nuomone, kilus nesutarimams tarp darbdavio ir darbuotojo, darbdavys, būdamas stipriąją šalimi, turi galimybę vienasmeniškai priimti darbuotojui nepaklusnų sprendimą ir sudaryti nepalankias darbo sąlygas.

Tokiu atveju, darbuotojas, manydamas, kad jo teisės yra pažeidžiamos, ne vėliau, kaip per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie pažeistas teises, turėtų kreiptis Darbo kodekso nustatyta tvarka į darbo ginčų komisiją.

Autoriaus nuomone, prašymo padavimo ypatumai darbo ginčų komisijai yra gana paprasti, darbuotojui nebūtinai teisinis išsilavinimas, kad galėtų pateikti prašymą darbdaviui dėl darbo ginčų komisijos sudarymo. Jam tik reikalinga pateikti įrodymus, kuriais darbuotojas – ieškovas grindžia savo reikalavimus, nurodyti aplinkybes, pagrindus ir pridėti reikalavimą pagrindžiančius dokumentus. Dar iki 2000 m. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo įsigaliojimo buvo numatyta, kad darbuotojas savo reikalavimus galėjo pateikti ne tik raštu, bet ir žodžiu. Žodiniai pareiškimai buvo registruojami žurnale, kuriame buvo nurodoma vardas, pavardė, pretenzijų turinys, pagrindiniai įrodymai, kuriais rėmėsi pareiškėjas. Asmenims, kurie pareiškėdavo apie ginčą žodžiu, buvo siūloma jį užrašyti, prireikus padėdavo tai padaryti.

Šiuo atveju, Darbo kodeksas reikalauja, kad prašymas būtinai turi būti rašytinis ir darbuotojo pasirašytas. Autoriaus nuomone, tai teisingas sprendimas, nes tik rašytiniu dokumentu galima remtis, jog buvo darbuotojo prašymas sudaryti darbo ginčų komisiją, jog išspręsti darbo ginčą ir kreiptis į teismą tuo atveju, jei darbdavys vengė sudaryti darbo ginčų komisiją.



### 2.3. Darbo ginčų komisijos sudarymo ypatumai

Laikoma, kad darbo ginčų komisija įgyvendina socialinės partnerystės principą, nes Darbo kodekso 288 straipsnyje nustatyta, jog darbo ginčų komisija sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Aplinkybė, kad darbo ginčų komisijoje dalyvauja darbuotojų ir darbdavių atstovai lygiomis teisėmis, rodo esant šioje ginčų nagrinėjimo stadijoje socialinio bendradarbiavimo požymių. Čia vėlgi galima išvelgti įstatymo normų patobulinimą, nes pagal Darbo įstatymų kodeksą<sup>18</sup> darbo ginčų komisija turėjo būti sudaromos ten, kur buvo profsąjungos organizacija, renkanti profsąjungos komitetą. Vadinasi, jei tokių organizacijų įmonėje nebuvo (ypač jų skaičius sumažėjo 1993 - 1999 m. laikotarpiu), atitinkamai nebuvo reikalaujama darbo ginčų komisijos sudarymo, o tokių organizacijų darbuotojų ginčai buvo nagrinėjami tiesiogiai teisme. Darbo kodeksas šį klausimą išsprendžia nereikalaujantis įkurti įmonėje profsąjungą ar sudaryti darbo tarybą. Vadovaujantis Darbo kodeksu darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas (konferencija), o darbdavio atstovus savo įsakymu skiria darbdavys. Maksimalų kiekvienos šalies atstovų skaičių turi lemti protingumo kriterijus, atsižvelgiant į įmonės dydį, reikiamą kvalifikaciją ir gyvenimo patirtį turinčių žmonių skaičių, finansines galimybes samdyti žmones iš šalies, išlaidų dydį ir panašiai. Darbdavio atstovų dalyvavimo darbo ginčų komisijos veikloje pagrindas yra administracinis valios aktas – įsakymas (potvarkis). Nors darbdavio atstovų skaičius nenumatytas, tačiau vadovaujantis jau aptartais kriterijais galima teigti, kad jų turėtų būti ne daugiau kaip penki. Konkretios komisijos kiekybinę sudėtį lems šalių atstovų pariteto principas. Įstatymas nenumato jokių kliūčių darbdavio atstovu paskirti asmenis, dirbančius pagal darbo sutartį, arba kitus asmenis, kurie atstovaus darbdavio interesams pagal pavedimo sutartį. Tačiau ir čia iškyla nesusipratimų, kai susiduriame su atstovavimo dilema.

2006 m. balandžio 20 d. Vilniaus vyriausiasis administracinis teismas išnagrinėjo administracinę bylą pagal pareiškėjo UAB „Espersen Lietuva“ skundą atsakovui Valstybinės darbo inspekcijos Klaipėdos skyriui dėl pažeidimų pašalinimo. Pareiškėjas pateikdamas apeliacinį skundą nurodė, kad 2005 m. sausio 18 d. tarp UAB „Espersen Lietuva“ ir advokato Henriko Mackevičiaus buvo sudarytas susitarimas dėl įmonės teisių ir teisėtų interesų atstovavimo visose įmonėse, įstaigose, organizacijose bei teismuose.

---

<sup>18</sup> Lietuvos Tarybų Sąjungos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137; 1990, Nr. 15-426).

Sudarant darbo ginčų komisiją, UAB „Espersen Lietuva“ direktorius 2005 m. kovo 17 d. įsakymu darbdavio atstovais paskyrė advokatą H. Mackevičių, šio advokato kontoros teisininką J. P. ir UAB „Espersen Lietuva“ administracijos darbuotoją V. J. J.

Klaipėdos administracinis teismas nagrinėdamas šią bylą priėjo išvadą, kad advokato H. Mackevičiaus ir UAB „Espersen Lietuva“ 2005 m. sausio 18 d. susitarime numatyti atstovo įgalinimai teisminėse bylose. Susitarimų objektu nepaminėtas nei vienas darbo sutarties dalykas, nesuteikti įgaliotiniam įgaliojimai atstovauti darbdavį sprendžiant bendrovėje klausimus darbo santykiuose su darbuotojais. Advokatas H. Mackevičius nėra bendrovės darbuotojas, todėl bendrovės vadovas negalėjo jo įsakymu paskirti atstovauti darbdavį darbo ginčų komisijoje. Įmonės vadovas įsakymu atstovauti įmonės administraciją gali pavesti tik jam pavaldiems darbuotojams. Todėl atsakovas pagrįstai konstatavo, jog advokatas H. Mackevičius darbdavį atstovauja įmonės darbo ginčų komisijoje neturėdamas tam tinkamų įgaliojimų.

Tačiau apeliantas – UAB „Espersen Lietuva“ nesutiko su šiuo teismo procesiniu sprendimu ir kreipėsi į apeliacinę instanciją, teigiant, kad teismas nenurodė, koks teisės aktas draudžia darbdavį įgalioti ne įmonės darbuotoją atstovauti darbdavio interesus darbo ginčų komisijoje. Vienas iš pagrindinių civilinės teisės, kurios dalis yra ir darbo teisė, principų teigia, jog "galima viskas, kas nedraudžiama". Šiuo atveju tarp įmonės ir advokato buvo sutarta, kad advokatas atstovauja įmonę ikiteismine tvarka visose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Darbo ginčų komisija nėra atskira institucija, tai tik laikinas darbo ginčų sprendimo organas, sukuriamas įmonėje, todėl advokatas turi teisę pagal susitarimą atstovauti įmonės interesus darbo ginčų komisijoje.

Vilniaus Vyriausiasis administracinis teismas konstatavo, kad Darbo kodekso 24 straipsnio, pateikiančio darbdavių atstovų sąvoką, 2 dalyje yra pasisakyta, jog įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, kaip darbdavio atstovas tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Šių teisės normų analizė suponuoja išvadą, kad darbdavys turi teisę tiek pats tiesiogiai dalyvauti darbo ginčų komisijos darbe, tiek tai pavesti savo įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojui arba suteikti tokius įgaliojimus su įmone, įstaiga, organizacija nesusijusiems fiziniams arba juridiniams asmenims. 2005 m. sausio 18 d. tarp advokato H. Mackevičiaus ir UAB „Espersen Lietuva“ buvo sudarytas susitarimas dėl Bendrovės teisių ir teisėtų interesų atstovavimo ikiteismine tvarka visose valstybės valdžios institucijose, valstybinėse ir privačiose ar mišrioje įmonėse įstaigose ir organizacijose. Loginis cituotos nuostatos

aiškinimas būtų toks: advokatui suteikiama teisė atstovauti kliento (Bendrovės) išorinius interesus, o teisė atstovauti įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo, kaip darbdavio atstovo interesus, Bendrovės vidinėse struktūrose nesuteikiama. Siekiant pastarojo tikslo būtina tai atskirai aptarti įgaliojime ar kitokios formos teisės akte (Darbo kodekso 24 straipsnio 2 dalis)<sup>19</sup>. Todėl suprantama, kad apeliacinis skundas UAB „Espersen Lietuva“ buvo atmestas.

Darbo ginčų komisija sudaroma ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui. Pasibaigus šiam terminui darbo ginčų komisija renkama iš naujo arba perrenkama jau dirbusi. Maksimalus kadencijų skaičius nėra numatytas. Jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija turi struktūrinių padalinių, tai ir darbo ginčų komisijų gali būti įsteigiama daugiau negu viena, kadangi padalinių vadovai turi įgaliojimus priimti ir atleisti darbuotojus. Komisijos pirmininko pareigas kiekviename posėdyje paeiliui eina darbuotojų ir darbdavio atstovai.

2000 metų Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 18 straipsnio 2 d. numatė, kad komisija sudaroma iš darbdavio ir darbuotojo atstovų konkrečiam darbo ginčui nagrinėti.

Vadinasi, kiekvieno ginčo atveju turėjo būti sudaryta atskira ir tik tą ginčą nagrinėjanti Darbo ginčų nagrinėjimo komisija. Šalių atstovai komisijoje buvo asmenys, įgalioti atstovauti atitinkamai darbdavio ir darbuotojo interesams. Taigi, galima daryti išvadą, kad komisija nebuvo nepriklausoma institucija, o tik tam tikras tarpininkas tarp darbdavio ir darbuotojo, nes pagal Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą darbdavio ir darbuotojo atstovai galėjo būti įgalioti asmenys jų interesams atstovauti darbo ginčų komisijoje. Tai reiškia, kad atstovai neturėjo galimybių nukrypti nuo darbdavio ir darbuotojo nurodymų ir priimti sprendimų, kuriems neturėjo įgaliojimų. Tačiau, antra vertus, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme nebuvo kalbama apie darbo ginčų komisijos sprendimo teisėtumą tuo atveju, kai jos nariai negynė atstovaujamos ginčo šalies interesų. Taigi, pagal Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, komisijos teisinė padėtis buvo panaši į tarpininko statusą, tačiau ji turėjo tam tikrą nepriklausomybę: pirma, ji buvo sudaroma iš šalių įgaliotų atstovų, kurie turi atstovauti jų interesams, antra, šių įgaliotų atstovų sprendimai buvo derybų rezultatas, kuris tapdavo privalomas ginčo šalims, ir trečia, šie atstovai dirba darbą, susijusį su darbo įstatymu taikymu ir pažeistų teisių bei interesų gynimu, bei ginčą išsprendžia vadovaudamiesi įstatymais ir kitais teisės aktais.

Manoma, kad darbo bylos turi savo specifiką, jose paprastai sprendžiamas ginčas,

---

<sup>19</sup> Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>17</sup> – 912/06.

kurio teisingas išsprendimas reikalauja papildomų žinių, kas plečia akiratį ir didina erudiciją, be to dalyvavimas darbo bylose naudingas moksliniam ir pedagoginiam darbui. Todėl reikia, kad darbuotojų atstovai išmanytų ne tik darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktus, galėtų analizuoti ir mokėtų priimti sprendimus bei pagrįsti savo nuomonę, bet ir sprendžiant šias bylas reikalingas dar ir praktinis patyrimas, žmonių ir gamybos procesų pažinimas ir supratimas. Todėl tiek darbdaviui, tiek darbuotojui labai svarbu yra paskirti į darbo ginčų komisija asmenis, kurie pakankamai kvalifikuoti atstovauti jų interesams. Galima daryti išvadą, kad komisija sudaryta konkrečiam ginčui spręsti nebus sudaryta iš kompetentingų, reikiamą kvalifikaciją ir gyvenimo patirtį turinčių asmenų, nes kaip rodo praktika dėl individualių laikinų Darbo ginčų komisijų sudarymo praktikoje neveikė ir dažnu atveju užkirsdavo kelią darbo santykių šalims pasinaudoti ikiteismine individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija. Be to, darbo byloms nagrinėti sugaištama daug laiko pasiruošimui, bylose itin keblios ir sudėtingos įvairios situacijos, sunku rasti analogines situacijas; dėl įstatymų gausybės, jų sudėtingumo, nekonkretumo, visada jaučiamas subjektyvumas tiek iš buvusio darbuotojo, tiek iš darbdavio pusės, sunku priimti teisingą sprendimą ir šiose bylose daug emocijų ir mažai dalykiškumo iš ginčo šalių pusės, o sprendimai neišsprendžia konflikto tarp šalių.

Štai, pavyzdžiui Rusijoje darbo ginčų komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 15 šalių atstovų ir jei išaiškėja nors vieno atstovo ne kompetencija ar netinkamas patikėtų pareigų atlikimas, laikymasis neteisingos pozicijos arba neginimas darbuotojų teisėtų reikalavimų, tai skubiu visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos) sprendimu galima tokį komisijos narį atšaukti iš darbo ginčų komisijoje. Taip yra daroma todėl, kad darbo ginčų komisija yra nuolatinė institucija ir šalių atstovai jose yra nuolatiniai. Todėl nagrinėti darbo ginčų negalima skirti laikinų atstovų ir jei komisijos narys keičiamas kitu, tai tik pastoviam komisijos įgaliojimų laikui<sup>20</sup>.

Manau, kad šis požiūris yra teisingas, nes taip užtikrinama ginčų komisijos narių kompetencija spręsti darbo ginčus. Be to, darbuotojams patartina neskirti į darbo ginčų komisiją toje pačioje įmonėje dirbančių asmenų, nes jie, būdami pavaldūs darbdaviui, gali vengti aktyviai atstovauti darbuotojo interesams. Taip pat yra svarbu į darbo ginčų komisiją neskirti įmonės juristų ar personalo skyriaus vadovų, kurie paprastai įgyvendina įmonės vadovų nurodymus, kuriuos ginčija darbuotojai.

Pavyzdžiui, Prancūzijoje pirminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją atlieka renkama ir paritetinė taip vadinama „taikinimo taryba“, kuriai kompetentingi individualūs tarp

---

<sup>20</sup> „Трудовое право“ – закон и право. Москва. 2002, стр.395

darbuotojo ir darbdavio kylantys darbo ginčai dėl darbo ir (ar) mokymo sutarčių (pvz., dėl neteisėto atleidimo iš darbo), o taip pat ieškiniai dėl žalos atlyginimo. Ši institucija apima tiek privačias, tiek ir valstybines įmones. „Taikinimo taryba“ darbo bylas nagrinėja dvišaliu paritetiniu pagrindu. Teisėjai renkami 5 metams, po to jie perrenkami. Kandidatus siūlo darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Teisinis išsilavinimas teisėjams nebūtinai. Teisėjų atranka iš kiekvienos ginčo šalies po lygiai atliekama atskirai, atsižvelgiant į 5 autonominių specializuotų skyrių kompetenciją. Teismo bylai nagrinėti išrankami pirmininkai ir vicepirmininkas metams. Pirmininkas kasmet renkamas keičiant atstovaujamąją šalį, t.y. jei vienais metais pirmininkavo darbdavių atstovas, tai kitais pirmininkaus darbuotojų atstovas. Iš kurios atstovų pusės narių pirmininku bus renkamas pirmąjį kartą nusprendžia Taryba. Jei pirmininkas išrenkamas darbdavių atstovų, tai vicepirmininkas renkamas darbuotojų atstovų ir atvirkščiai. Šitokia kaita užtikrina demokratišką ir stabilų „taikinimo tarybos“ darbą. Žinoma, atsitinka taip, kad nesusitaria ar dėl kitų priežasčių negali paskirti „taikinimo tarybos“, tai generalinio prokuroro reikalavimu pirmasis Apeliacinio teismo pirmininkas paskiria naują „taikinimo tarybą“ arba pirmos instancijos teismas nurodo naują teisėjų sudėtį. Taip užtikrinama, kad darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo tvarka nebus vilkinamas ir skundas priverstine tvarka bus nagrinėjamas uždareme posėdyje, jog išspręsti ginčą taikiai.

Kaip jau minėjau, Darbo kodekso 296 straipsnyje nustatyta, jog darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad jo interesai ir teisės, kylančios iš darbo teisinių santykių yra pažeisti. Darbdavys nedelsdamas privalo imtis aktyvių veiksmų: paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Darbo ginčų komisijos sudarymo inicijavimas, nepaisant to, kad yra darbdavio pareiga, pasireiškia kaip rekomendacinio pobūdžio, skatinamieji veiksmai. Pirmiausia, tai kreipimasis į profesinę sąjungą arba darbo tarybą, o jei jų nėra, į darbuotojų kolektyvą su informacija apie darbuotojo prašymą, prašymo datą ir būsimosios darbo ginčų komisijos pirmojo posėdžio datą. Taip pat darbdavys derina savo atstovų darbo ginčų komisijoje skaičių. Darbdavys turi pasiūlyti darbuotojų susirinkimui patalpas bei kitokią organizacinę pagalbą – ryšio priemones ir kitą organizacinę techniką. Kadangi darbuotojų atstovų skaičius paaiškėja tik susirinkimo metu įvykus balsavimui, darbdavys savo atstovų skaičių nustato atsižvelgdamas į susirinkimo rezultatus. Reikia pažymėti, kad darbdavio veiksmų aktyvumą sudarant darbo ginčų komisiją lemia Darbo kodekso 291 straipsnyje numatyti terminai.

Kaip palyginimui galiu paminėti, kad pagal Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme komisijos narių skaičius buvo nustatomas ginčo šalių tarpusavio susitarimu, tačiau nenustatė, kad komisija turi būti sudaroma iš vienodo skaičiaus atstovų. Tai sąlygojo, kad šalių atstovų skaičius galėjo būti neadekvatus. Be to, ginčo šalims buvo palikta teisė patiems spręsti kada ir kokia tvarka vyks posėdžiai. Ši nuostata buvo gera tuo, kad šalys bendradarbiaudavo ir nevilkindavo darbo ginčo nagrinėjimo.

Darbo ginčų komisijos kompetenciją apibūdina įvairių įgaliojimų visuma. Pagrindinis darbo ginčo komisijos įgaliojimas įgyvendinamas priimant jai priskirtinus darbuotojų prašymus. Darbo ginčų komisija patikrina, ar paduodant prašymą nėra pažeistas Darbo kodekso 296 straipsnyje numatytas trijų mėnesių kreipimosi terminas. Jeigu darbuotojas paduoda prašymą pažeisdamas nustatytą terminą, darbo ginčų komisija turi teisę sužinoti pavėluoto kreipimosi priežastis. Įvertinusi praleisto termino priežastis, komisija gali jas pripažinti svarbiomis (liga, atostogos ir pan.) ir atkurti praleisto kreipimosi terminą. Taip pat komisija patikrina, ar paduotas prašymas jai priskirtinas. Jeigu komisija nustato, kad paduotas prašymas pagal DK 295 straipsnį nagrinėtinas teisme, ji atsisako priimti prašymą ir pareiškėjui paaiškina, kur ji turi kreiptis dėl pažeistų teisių gynybos. Priimdama pareiškimą darbo ginčų komisija taip pat patikrina pateikiamų įrodymų sąsajumą ir leistinumą ir juos įvertina. Pripažinus, kad įrodymai neatitinka bent vieno iš šių reikalavimų, komisija pasiūlo pareiškėjui pateikti trūkstamus įrodymus, tačiau įrodymų trūkumas nėra pagrindas atsisakyti priimti prašymą.

Šiame kodekse nauja tai, kad šalys nebegali savo nuožiūra rinktis posėdžio laiko kaip tai buvo numatyta Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme. Dabar komisijos posėdis turi būti sušauktas ne vėliau kaip per septynias dienas nuo prašymo padavimo dienos ir pats prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo padavimo dienos. Taigi, darbo ginčų komisija įpareigojama spręsti darbo ginčus dvigubai trumpesniu terminu nei tai buvo numatyta tame pačiame 2000 metų Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme. Galime teigti, kad operatyvumo prasme tai pilnai suprantama, tačiau kaip vertinti situaciją, kai darbo ginčas priskiriamas prie sudėtingesnių ir įstatymo nustatyto termino nepakanka? Tačiau su šiuo teiginiu galima ir nesutikti, bei manyti, kad nustatyti terminai ginčo išsprendimui iš esmės yra priimtini ir teigti, kad jie gali būti dar trumpesni, kai sprendžiami abiem šalims tuo momentu aktualūs klausimai ir siekiama greito sprendimo. Vadinasi, darbo kodeksas numatydamas keturiolikos dienų terminą prašymui išnagrinėti išsprendžia darbo ginčų nagrinėjimo vilkinimo problemą. Šis terminas taikomas net ir tuo atveju, kai į darbo ginčo komisijos posėdį nesusirenka vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojo atstovų. Vadinasi, jei nesusirenka kvorumas – komisija

darbo ginčo nenagrinėja ir ši procedūra nukeliama kitai dienai, tačiau ši data neturi viršyti įstatyme numatytų terminų, tai yra prašymas turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo jo padavimo dienos. Siekiant išvengti bylos vilkinimo ir procedūrinių terminų pažeidimo siūloma orientuotis į mažesnę skaičių savo atstovų į posėdį atsiuntusią šalį ir rekomenduojama šalies atstovams patiems nuspręsti, kas iš atvykusiųjų dalyvaus darbo ginčų komisijos posėdyje ir kurių narių paslaugų tą dieną bus atsisakyta.

Atsižvelgiant į tai, kad įstatyme nustatyti terminai skaičiuojami kalendorinėmis dienomis, galima daryti išvadą, kad įstatymų rengėjai darbo ginčo išnagrinėjimui numatė maksimaliai trumpus terminus.

Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos Darbo kodekso 387 straipsnis nustato dar trumpesnius terminus darbo ginčo išsprendimui, kur sakoma, kad darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti darbo ginčą per dešimt kalendorinių dienų nuo darbuotojo pareiškimo padavimo dienos<sup>21</sup>.

Taigi, aiškinant Darbo kodekso nuostatų taikymą, darbo ginčas turi būti išspręstas per vieną posėdį, nes Darbo kodeksas nenumato darbo ginčų komisijos posėdžio atidėjimo priežasčių, todėl apie tai galima spręsti pagal analogiją su Civilinio proceso tvarkos.. Tai būtų organizacinio pobūdžio aplinkybės, susijusios su kliudymu išnagrinėti ginčą vieno posėdžio metu, - šalių neatvykimas, būtinų įrodymų stoka ir panašiai.

Kita vertus, gal ir sąmoningai įstatymų leidėjas nenumatė darbo ginčų komisijos posėdžio atidėjimo, išskyrus jau minėtu – komisijos sudėties lygiateisiškumo principo pažeidimo atveju (DK 291 str. 2 d.), ar būtinų įrodymų stoka ir panašiai. Tuo pabrėžiamas greitas ginčo sprendimas.

Autoriaus nuomone, darbo ginčų komisija sudaryta iš šalių atstovų bus šališka ir priklausoma nuo darbdavio, nes visi atstovai yra renkami iš įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbančių asmenų. Todėl priimtas sprendimas nebus objektyvus ir šališkas, darbdavys kaip minėjau neturi teisės skusti darbo ginčų komisijos sprendimo. Siekiant rasti abiem šalims priimtina sprendimą, socialinės taikos tarp ginčo šalių reiktų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją perkelti į apylinkės teismų lygį.

---

<sup>21</sup> „Трудовое право“ – закон и право. Москва. 2002, стр. 395

## 2.4. Darbo ginčų komisijoje bylos nagrinėjimo, sprendimo priėmimo ypatumai

Bylos nagrinėjimas komisijos posėdžiuose vyksta labai demokratiškai, nes jais nesiekama imituoti teismo posėdžio. Siekiant išvengti formalumų, kurie numatyti bylą nagrinėjant teisme, įstatymai nereglamentuoja darbo ginčų komisijos posėdžio procedūros ir eigos. Nėra nustatyta griežto pasisakymų eiliškumo, liudytojai nėra pašalinami iš posėdžio patalpos, komisija sprendimą svarsto ir balsuoja viešai. Paprastai, darbo ginčų komisijos posėdžiai vyksta ne darbo metu, patogiu laiku abiem šalims. Dažniausiai šias sąlygas atitinka laikas, kada šalys nevykdo tiesioginių pareigų, išplaukiančių iš darbo teisinių santykių, tai yra pasibaigus darbo dienai. Tačiau tai įgyvendinti gali būti sunku dėl, pavyzdžiui, nenutrūkstamo darbo proceso ir pamaininės darbo organizavimo tvarkos.

Reikia atkreipti dėmesį, kad įstatyme numatyta apmokėjimo garantija už laiką sugaištą posėdžiu metu (DK 303 str.), išreikšta tokiu būdu, kuris neleidžia darbuotojams piktnaudžiauti savo teisėmis, atsisakant dirbti tiesioginį darbą tuo pagrindu, kad reikia pasiruošti darbo ginčų nagrinėjimui.

Paprastai darbdavys privalo suteikti komisijos posėdžiams tinkamą patalpą, kurioms negali būti taikomas apsaugos ir leidimų režimas, nes ginčas nagrinėjamas viešai ir jį nagrinėjant gali dalyvauti kiekvienas darbo kolektyvo narys, taip pat ir kiti asmenys.

Žvelgiant istoriniu požiūriu profesinės sąjungos komitetuose buvo laikomasi bendrųjų procedūros reikalavimų – viešas nagrinėjimas, nuosekli posėdžio eiga. Buvo tam tikros specifikos, pavyzdžiui, šalys negalėjo pareikšti profesinės sąjungos komiteto nariams nušalinimo, liudytojai galėdavo dalyvauti posėdyje nuo pat pradžios iki pabaigos, jie nebuvo išpėjami dėl atsakomybės už melagingus parodymus. Taip pat buvo numatyta, kad posėdyje turėjo dalyvauti daugiau kaip pusė komiteto narių. Šalių dalyvavimo posėdyje aplinkybė turėjo skirtingą teisinę reikšmę. Darbdavio atstovo dalyvavimas nebuvo būtinas, tačiau darbuotojo – būtinas. Jeigu jis neatvykdavo, buvo skiriama nauja posėdžio data<sup>22</sup>.

Rusijos Federacijos Darbo kodekso 387 straipsnis numato, kad darbo ginčas nagrinėjamas tik dalyvaujant darbuotojui, padavusiam pareiškimą. Nagrinėti ginčą darbuotojui nedalyvaujant galima tik jo raštišku prašymu. Jeigu darbuotojas be svarbių priežasčių antrą kartą neatvyksta, komisija gali nuspręsti nenagrinėti klausimo. Tačiau dėl to darbuotojas nepraranda teisės paduoti pareiškimą iš naujo darbo ginčų komisijos

---

<sup>22</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. PETRAVIČIUS, Ramūnas, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 190 - 191.



nustatytais terminais.

Norint priimti sprendimą, komisija turi teisę iškviešti į posėdį liudytojus, specialistus, išreikalauti iš administracijos būtinus dokumentus, specialistų išvadas, rinkti kitus duomenis, tai yra komisija turi tinkamai pasirengti nagrinėti ginčą. Parengtiniai darbai svarbūs ir dėl to, kad juos atliekant išaiškėja šalių klaidos, tikslinamos abiejų šalių pretenzijos. Pareiškėjas taip pat aktyviai dalyvauja nagrinėjant įrodymus. Jis turi teisę pateikti liudytojams ir specialistams klausimų, susipažinti su dokumentais, pareikšti savo nuomonę tam tikrais klausimais<sup>23</sup>.

Darbo kodeksas nereglamentuoja klausimo, kokiais atvejais posėdis gali neįvykti, išskyrus tik tuos atvejus, kai paskirtu laiku susirenka nevienodas kiekvienos šalies atstovų skaičius, ir kokios yra pareiškėjo teisės komisijos darbe. Susidaro įspūdis, kad darbuotojas pateikęs pareiškimą dėl ginčų komisijos sudarymo joje yra tik stebėtojas, bei jo dalyvavimas nėra privalomas, nes darbo ginčų komisija priima darbuotojų ir darbdavio atstovų – darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Šiuo atveju darbo ginčų komisija įgyvendina socialinės partnerystės principą. Komisija sprendimą svarsto ir balsuoja viešai, kuris turi būti pagrįstas galiojančiais įstatymais, kolektyvine ir darbo sutartimi, taisyklėmis, nuostatais ir instrukcijomis. Kiekvienas sprendimas privalo būti įtikinamas, aiškus, nekelti nesusipratimų vykdomas<sup>24</sup>.

Žinoma, bendras šalių susitarimas nereiškia, kad paskirtas komisijos narys negali turėti atskiros nuomonės, jeigu dėl nedidelio posėdžių narių skaičiaus atskiroji nuomonė nesukliudys suformuoti bendrą šalies atstovų poziciją. Paprastai nuomonių skirtumas, kliudantis priimti sprendimą, susiformuoja ne tarp vienos šalies atstovų, bet tarp dviem šalims atstovaujančių stovyklų. Tada laikoma, kad darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė. Tokiu atveju darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė. Tame pačiame protokole yra fiksuojamas ir darbo ginčų komisijos posėdžio eiga ir įrašomas koks sprendimas yra priimamas. Sprendimo priėmimu baigiamas nagrinėti ginčo nagrinėjimas iš esmės. Sprendimas rodo balsavimo rezultatus. Sprendimu visiškai ar iš dalies yra tenkinami pareiškėjo reikalavimai arba jo reikalavimai pripažįstami nepagrįstais ir yra atmetami. Todėl visada turi būti nurodyti sprendimo motyvai, kuriais rėmėsi darbo ginčų komisijos nariai. Sprendimas turi būti formuluojamas tiksliai, kategoriškai ir be jokių papildomų sąlygų ar išlygų.

---

<sup>23</sup> К.Н. ГУСОВ, В.Н.ТОЛКУНОВА. *Трудовое право о россие.* – учебник. Москва, 2004. стр. 425.

<sup>24</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. PETRAVIČIUS, Ramūnas, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė.* Vilnius: Justitia, 1999, p. 189.

Kaip minėjau, jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, tai protokole daromas atitinkamas įrašas, kad šalys nesutarė ir sprendimas nepriimtas. Protokolą visada pasirašo posėdžio pirmininkas, nariai ir raštvedys, kuris ir fiksuoja posėdžio eigą darbo ginčų komisijos protokole. Sprendimas priimamas šalių susitarimu, tačiau protokolą pasirašo ir tas narys ar nariai, kurie balsavo prieš. Jų atskiroji nuomonė gali būti įrašoma į protokolą. Jeigu darbo ginčo nagrinėjimas buvo susijęs su neįvykdytų piniginių reikalavimų išieškojimu, sprendime dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta tiksli priteisiama suma. Jeigu sprendimas įpareigoja darbdavį išmokėti taip pat delspinigius, iki sprendimo įvykdymo dienos turi būti išmokėta priteista suma ir delspinigiai. Vadinasi, kai tarp dviejų subjektų yra nesutarimų, tai reiškia, kad jie dar nereguliuoti. Tačiau net išsprendus darbo ginčą ir ginčo ginčų komisijai priėmus sprendimą, ginčo subjektų nesutarimų gali išlikti, vienam iš jų nesutinkant su sprendimu. Tokiu atveju ginčas lieka taip pat nereguliuotas.

Paprastai darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašą, o šalims nesutarus, - išrašą iš protokolo per penkias dienas darbo ginčų komisijos raštvedys pasirašytinai įteikia dalyvaujantiems byloje asmenims. Nuorašų ir išrašų įteikimo faktas yra fiksuojamas šalims pasirašant darbo ginčų komisijos žurnale<sup>25</sup>.

Tai reiškia, kad darbo ginčų komisijos darbas buvo beprasmis ir sugaištas laikas darbo ginčo išsprendimui praėjo veltui? Tik taip suprantu įstatymo leidėjo kategorišką nuostatą, kad priimtas sprendimas turi būti vienbalsis ir neprieštarauti nei vieno komisijos nario nuomonei. Tačiau sunku įsivaizduoti tokią realybę, kai ginčo šalys lieka patenkintos sprendimo priėmimu ir savanoriškai vykdo jos sprendimą, bei manyti, kad ginčas liko išspręstas ir darbdavys padengdamas visas darbo ginčų komisijos išlaidas bus patenkintas komisijos darbo rezultatu, kai ginčas lieka nereguliuotas ir sprendimas nepriimtas.

Štai, palyginus su tos pačios kaimynės Rusijos teisiniu reguliavimu, darbo ginčų komisija sprendimą priima slaptu balsavimu paprasta narių balsų dauguma, dalyvaujančia komisijos posėdyje. Be to, darbuotojui suteikiama teisė tais atvejais, kai darbo ginčas neišsprendžiamas darbo ginčų komisijoje per 10 dienų (Lietuvoje šis terminas – 14 dienų), ginčo nagrinėjimą perkelti į teismą, išskyrus tada, kai pats darbuotojas – pareiškėjas neatvyksta į darbo ginčo komisijoje posėdį be pateisinamų priežasčių. Darbo ginčų komisija turi teisę palikti ginčą nenagrinėtu, kai pareiškėjas neatvyksta ir antrą kartą į posėdį be pateisinamos priežasties. Tokiu atveju, ginčas lieka neišnagrinėtu ne dėl

---

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 518.

komisijos kaltės. Vadinasi, darbuotojas žinodamas, kad ginčo nagrinėjimas yra vilkinamas ne dėl jo kaltės turi teisę kreiptis į teismą, ko nėra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Darbo kodekse. Mūsų įstatymai numato teisę kreiptis į teismą tik tuo atveju, kai nesutinkama su komisijos priimtu sprendimu arba nėra sudaroma darbo ginčų komisija.

Taigi, minėtų nuostatų įtvirtinimas kodekse dar kartą patvirtina abejones dėl šios procedūros prasmės ir reikalingumo.

## 2.5. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo ypatumai

Šalims nepavykus išspręsti ginčo taikiai, tai yra nesusitarus, taip pat nepavykus jų sutaukinti trečiajam asmeniui – darbo ginčų komisijai, ginčas darbuotojo iniciatyva perduodamas į teismą, kurie atsižvelgiant į valstybėje susiklosčiusią teisinę ir teisminę sistemą ir papročius yra nagrinėjami bendros kompetencijos teismuose.

Darbo kodekso 293 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per Darbo kodekso 291 straipsnio 1 dalyje numatytus terminus, bei tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per keturiolika dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą. Šio darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali.

Darbo kodeksas iki 2005 m. gegužės 15 d. pakeitimų numatė, kad darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos tik darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskūsti teismui. Skundas buvo įteikiamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui, jis skundo padavimo faktą privalėjo registruoti darbo ginčų komisijos žurnale. Skundas yra adresuojamas teismui. Kadangi skundas Civilinio proceso kodekso prasme nėra procesinis dokumentas, tokio skundo procesinė forma turėtų būti ieškinys. Raštvedys negali atsisakyti priimti ieškinį, motyvuodamas jo trūkumais, nes Civilinio proceso kodekso 137 straipsnyje numatyta, kad ieškinio priėmimo klausimą sprendžia teismas. Tačiau raštvedys gali atsisakyti priimti skundą tik vieninteliu pagrindu – jei skundą paduoda asmuo, neturintis darbuotojo įgaliojimo skūsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Įstatymas, užtikrindamas darbuotojui teisę kreiptis į teismą (o kartais ir tiesiogiai) dėl nesutikimo su darbo ginčų komisijos sprendimu arba tais atvejais, kada šalys nesusitaria ir sprendimas yra nepriimamas (DK 295 str.), numato ypatingą tvarką. Todėl adresuojamas teismui skundas turi būti paduodamas ne teismui, o darbo ginčų komisijos raštvedžiui. Šiaip raštvedys atlieka tik techninius veiksmus, susijusius su ieškinio perdavimu teismui. Įstatymas numatė, kad raštvedys per septynias dienas teismui turi perduoti ne tik skundą, bet ir darbo ginčo bylą<sup>26</sup>.

Ši aplinkybė nereiškia, kad teismas darbo ginčų komisijos atžvilgiu yra revizinė institucija. Teismas visada pradės nagrinėti bylą iš naujo. Teismas darbo ginčų komisijos atžvilgiu nėra nei apeliacine, nei kasacine institucija, todėl ginčo objektu bus ne darbo ginčų komisijos sprendimas, bet pats nesutarimas dėl ko buvo kreiptasi į darbo ginčų

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 522.

komisiją. Reikalingumą perduoti bylą nulemia įrodinėjimo proceso palengvinimo motyvai ir civilinio proceso principų – koncentruotumo ir ekonomiškumo – užtikrinimas.

Be to, raštvedys privalėjo pasirūpinti, kad apie darbo ginčų komisijos apskundimo faktą sužinotų kiti byloje dalyvavę asmenys, visų pirma darbdavys. Įstatymas nenumatė konkrečių terminų šiai raštvedžio pareigai įvykdyti. Todėl tikėtina, kad skundo nuorašą raštvedys privalo įteikti nedelsdamas. Šie veiksmai taip pat privalo būti registruojami darbo ginčų komisijos žurnale.

Šių nuostatų nustatymas grindžiamas darbo ginčų nagrinėjimo nuoseklumu pereinant nuo pirminės privalomos darbo ginčų nagrinėjimo stadijos prie antrinės – teisminės, tačiau ginčo nagrinėjimo atveju, kaip jau minėta, tai nėra siejama su jo nagrinėjimo tęstinumu.

Pasitaikydavo atvejų, kai ginčo šalys praleisdavo ieškinio padavimo į teismą terminą ir tokiais atvejais raštvedys negalėdavo atsisakyti priimti skundo. Jo pareiga buvo informuoti darbuotoją apie termino praleidimo faktą ir būtinybę teismui pristatyti papildomų įrodymų, patvirtinančių, jog šis terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. CK ir kiti įstatymai nenurodo aplinkybių, kurias numačius yra pagrindas atnaujinti pasibaigusį ieškinio senaties terminą. Įstatymuose taip pat nėra įvardyta kriterijų, pagal kuriuos būtų galima spręsti, kokios termino praleidimo priežastys pripažintos svarbiomis.

Tačiau pasitaikydavo atvejų, kai ginčo šalys praleisdavo skundo terminą dėl savo nerūpestingumo ar teisės aktų reikalavimų nežinojimo. Tokiu pavyzdžiu gali būti ieškovės A.Urbanavičiūtės ir atsakovės Gabrielės Petkevičaitės – Bitės vidurinės mokyklos byla. Ieškovė A.Urbanavičiūtė kreipėsi tiesiogiai į teismą, nors pirma turėjo kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl darbo ginčo su darbdaviu G.Petkevičaitės – Bitės vidurine mokykla, bei praleido kreipimosi į ją terminą. Ieškovė į atsakovą dėl darbo ginčų komisijos sudarymo nesikreipė, kadangi tokios komisijos mokykloje nėra, be to ji mano, kad tokia komisija būtų priklausoma nuo mokyklos direktoriaus. Apylinkės teismas pažymėjo, kad ieškovė dėl darbo ginčo sprendimo kreipėsi tiesiogiai į teismą, tačiau įstatymas nenumato teisės asmeniui šios kategorijos darbo ginčiuose kreiptis tiesiogiai į teismą ir įpareigoja asmenį, laikantį, kad jo teisės pažeistos, kreiptis į darbdavį dėl komisijos darbo ginčo nagrinėjimui sudarymo. Ieškovė šio įpareigojimo nesilaikė. Teismas nurodė, kad ieškovė nesilaikė nustatytos ginčo išsprendimo neteisminės tvarkos, šia tvarka pasinaudoti nebegalima, terminas kreiptis į darbdavį dėl komisijos darbo ginčui nagrinėti sudarymo praleistas be svarbių priežasčių, todėl byla dalyje nutrauktina. Tačiau apygardos teismas pripažino nesikreipimo priežastis svarbiomis, todėl ieškinį nagrinėjo, ir buvo nustatyta, kad apylinkės teismas, priėmęs ieškinį, nors to negalėjo padaryti, turėjo

ieškovei išaiškinti neteisminio ginčo sprendimo privalomumą. Pastarasis to neatliko, dėl ko ir buvo praleistas kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas ir ši aplinkybė buvo pripažinta svarbia nesikreipimo priežastimi<sup>27</sup>.

Jei kalbėtume apie dešimties ir septynių dienų terminus apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, tai dešimties dienų terminas nebuvo skirtas veiksmams atlikti neteisminėje institucijoje vykdančiose procedūrose, taip pat nebuvo skirtas atlikti procesiniams veiksmams teismo procese, teismui nagrinėjant civilines bylas. Darbo bylas teismas nagrinėja pagal Civilinio proceso kodekso taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti Lietuvos Respublikos įstatymai (CPK 1 straipsnio 1 dalis). Šis aptariamas terminas skirtas darbuotojui, nesutinkančiam su darbo ginčų komisijos sprendimu ir siekiančiam valstybės prievarta užtikrinamos pažeistų jo darbo teisių gynybos, pareikšti ieškinį teisme. Taigi, šis terminas yra siejamas su teismine pažeistų darbuotojo darbo teisių gynyba. Jo pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą.

Septynių dienų terminas buvo skirtas ne darbo ginčo šalims, o darbo ginčų komisijos raštvedžiui, kuris techniškai aptarnaudavo darbo ginčų komisiją. Šis terminas nustatė laikotarpį, per kurį darbo ginčų komisijos raštvedys, gavęs darbuotojo skundą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo, privalėjo atlikti procedūrinį veiksma. Taigi šis septynių dienų terminas buvo procedūrinis terminas.

Teismas dėl termino praleidimo sprendžia vadovaudamasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, atsižvelgdamas į sutrumpintą šio termino trukmę bei ginčo esmę ir šalių elgesį.

Lietuvos Aukščiausiojo teismas į klausimą „ar teismas gali priimti ieškinį, kuriuo nesutinkama su darbo ginčų komisijos sprendimu, jeigu ieškinys paduotas tiesiogiai teismui, o ne per darbo ginčų komisijos raštvedį, kaip tai numatyta DK 293 straipsnio 1 dalyje?“, 2004 m. kovo 4 d. pateikė konsultaciją, kad „Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalis suteikia darbuotojui arba jo atstovui teisę apskūsti darbo ginčų komisijos sprendimą teismui. Ši teisės norma numato, kad skundas paduodamas darbo ginčų komisijos raštvedžiui ir adresuojamas teismui. Jeigu darbuotojas, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu, ieškinį paduoda ne darbo ginčų komisijos raštvedžiui, o tiesiogiai teismui, tai reiškia, kad ieškinys paduotas nesilaikant Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalies nuostatos dėl ieškinio padavimo tvarkos. Tačiau Darbo kodekso normos nenumato

---

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 651/2002.

minėtos Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalies nuostatos nesilaikymo teisinių pasekmių.

Ieškinio priėmimą reglamentuojančio CPK 137 straipsnio 2 dalis, kurioje išsamiai išvardyti atsisakymo priimti ieškinį pagrindai, taip pat CPK XX skyriaus normos, reglamentuojančios darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, nenumato, kad tokiu atveju yra pagrindas teismui atsisakyti priimti darbuotojo ieškinį. Todėl teismas, gavęs darbuotojo ieškinį, paduotą nesilaikant Darbo kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatytos jo padavimo tvarkos, neturi procesinio pagrindo vien tik dėl šios priežasties atsisakyti priimti ieškinį ir teismui nėra procesinė kliūtis priimti ieškinį. Jį priėmęs teismas pats išreikalauja darbo ginčo bylą (CPK 225 straipsnio 5 punktas, 415 straipsnio 1 dalis)<sup>28</sup>.

Kaip matome, Darbo kodeksas po 2005 m. pakeitimų nebeenumato galimybės pateikti skundo per dešimties dienų terminą raštvedžiui, kuris savo ruožtu perduoda ieškinį teismui per septynių dienų terminą. Nežinau, ar šie pakeitimai yra darbuotojui į naudą, nes manau, kad ne kiekvienas darbuotojas yra teisiškai išprusęs ir galintis nepasiklysti įstatymų labirintuose be kvalifikuotos teisininkų pagalbos. Neužmirškime to, kad ieškinyš taip pat turi būti pateikiamas teismui tinkamai suformuluotas, reikalingos buhalterinės žinios norint apskaičiuoti priteistinas sumas, susijusias su darbo teisiniais klausimais, taip pat darbo teisiniai santykiai sudėtingi, ruošiant bylą reikalinga ne tik didesnės laiko sąnaudos, bet ir specialios žinios, įgūdžiai. Tokiais atvejais, reikalinga teisininkų pagalba rengiant procesinius dokumentus, teikiant konsultacijas, bei jiems atstovaujant teismo procese. Kitais atvejais, pirmos instancijos teismas gali nustatyti terminą ieškinio trūkumams pašalinti ar jį atmesti kaip nepagrįstą. Vadinasi, sprendimo apskundimo klausimas yra vilkinamas. Kaip bebūtų gaila, tačiau teisininkų paslaugos kainuoja ir ne kiekvienas darbuotojas gali leisti sau tokią „prabangą“, nors Darbo kodekso 302 straipsnis ir numato, kad darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Tačiau bylinėjimosi išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso VIII skyriaus nustatyta tvarka, kuriame reglamentuojama, kad išlaidos susijusios su bylos nagrinėjimo sudaro tokios išlaidos – sumos, mokamos ekspertams, advokatams ar advokato padėjėjams, ir kitos bylinėjimosi išlaidos. Taigi, darbuotojas turės būti tikras, kad jis laimės ginčą prieš atsakovą – darbdavį tiek pirmos instancijos teisme, tiek ir apeliacinės instancijos teisme, kad galėtų pareikalauti atlyginti bylinėjimosi išlaidas iš pralaimėjusios šalies.

2002 m. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme 22 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta,

---

<sup>28</sup> Lietuvos Aukščiausio Teismo praktika Nr. A3 – 100, 2004.

kad darbuotojai darbo bylose, atleidžiami nuo teismo išlaidų. Toks reguliavimas pažeidžia šalių lygiateisiškumo principą, kadangi panaši nuostata įtvirtinta ir Civilinio proceso kodekso 83 straipsnyje, tačiau jame kalbama apie tai, kad ieškovai (darbuotojai) bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, atleidžiami tik nuo žyminio mokesčio. Atsižvelgiant į tai, kad išlaidas, susijusias su bylos nagrinėjimu (CPK 88 str.), kaip jau minėjau sudaro sumos, mokamos liudytojams, ekspertams, advokatams, vertėjams, taip pat išlaidos, susijusios su procesinių dokumentų įteikimu ir kitos. Todėl tikslesnė būtų Civilinio proceso kodekso 83 straipsnio formulotė, kuri ir yra įtvirtinta dabartiniame Darbo kodekse.

Kaip rašiau magistrinio darbo pradžioje, ankščiau įstatymai numatė profesinių sąjungų atstovų dalyvavimą ginant darbuotojų teises, dėl ko darbuotojas jausdavosi turintis „užnugarį“ ir užtikrintas. Šiuo metu, darbuotojas atsako pats už save ir savo problemas sprendžia pats.

Darbuotojo kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą neatima iš jo teisės apskusti neteisėtus darbdavio veiksmus prokuratūrai, Valstybinei darbo inspekcijai ar kitai institucijai, užtikrinančiai darbo ar darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų laikymosi kontrolę.

Darbo kodekso 293 straipsnyje numatyta imperatyvi taisyklė, kad darbdavys negali apskusti darbo ginčų komisijos sprendimo. Vadinasi, darbdavys, kaip individualaus darbo ginčo šalis, negali inicijuoti jokios revizinės ar kontrolinės darbo ginčų komisijos sprendimo procedūros teisme. Toks reglamentavimas yra logiškas ginant darbuotojo, kaip teisiškai silpnesnės šalies, interesus, tuo pačiu riboja darbdavio piktnaudžiavimą savo teisėmis galimybe.

Tačiau įstatymų labirintuose pasiklysta ir pačios teismų institucijos, kaip atsitiko šioje civilinėje byloje pagal ieškovo AB Lietuvos žemės ūkio banko skundą atsakovams AB Lietuvos žemės ūkio banko Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisijai ir Vytautui Žvikui, trečiajam asmeniui Stanislavai Vandai Daniškevičienei dėl darbo ginčų komisijos 2001 m. gegužės 4 d. sprendimo panaikinimo ir darbo ginčo išsprendimo. Ieškovės darbuotojas V.Žvikas kreipėsi su prašymu sudaryti darbo ginčų komisiją išnagrinėti tarp jo ir darbdavio kilusį ginčą dėl viršvalandžių apmokėjimo. Jis teigė, kad kelis mėnesius dirbo viršvalandžius, už kuriuos darbdavys neatlygino. Buvo sudaryta darbo ginčų komisija, kuri 2001 m. gegužės 4 d. priėmė sprendimą patenkinti V.Žviko reikalavimus ir sumokėti jo prašytas sumas. Tačiau ieškovas – darbdavys AB Lietuvos žemės ūkio bankas nesutiko su šiuo sprendimu ir kreipėsi į pirmos instancijos teismą nurodydamas, kad darbo ginčų komisijos sprendimas neatitinka Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 20



str. 7 d., 21 str. 1 d. reikalavimų, nes, kai komisijos posėdyje nesusitariama, tai įrašoma protokole ir sprendimas negali būti priimtas. Be to, komisijos posėdžio protokole nenustatyta, kas atstovavo darbdavį ir darbuotoją, komisijos sprendimas nepagrįstas konkrečiais įstatymų straipsniais. Pirmos instancijos teismas ieškinį atmetė, nustatydamas, kad darbo ginčų komisijos sprendimas buvo priimtas komisijos narių susitarimu, bei nurodė, kad ieškinys pateiktas praleidus komisijos sprendimo apskundimo terminą. Todėl ieškovo teisė negali būti ginama.

Ieškovas AB Lietuvos žemės ūkio bankas nesutikdamas su šiuo sprendimu kreipėsi į apeliacinės instancijos teismą, kuri paliko pirmos instancijos teismo sprendimą nepakeistą sutikdama su tuo, jog buvo praleistas darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo terminas. Tačiau toks sprendimas netenkino ieškovo ir jis kreipėsi su kasaciniu skundu į Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą, jog panaikinti 2001 m. gegužės 4 d. darbo ginčų komisijos sprendimą, bei byloje priimtus teismų procesinius sprendimus ir priimti naują sprendimą, kuriuo ieškinį patenkinti.

Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip kasacinė instancija remdamasis byloje esančiais duomenimis nustatė, kad atsakovas V.Žvikas, būdamas ieškovo darbuotoju, inicijavo darbo ginčo nagrinėjimą Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nustatyta 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, pareikštu ieškiniu teisme ginčija komisijos sprendimą, prašo jį panaikinti ir išspręsti darbo ginčą. Šią bylą nagrinėję teismai ginčą sprendė iš esmės ir ieškovo ieškinį atmetė. Todėl tokiu būdu teismai netinkamai aiškino ir taikė Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą, taipogi netinkamai taikė proceso teisės norma, nes kreipimąsi į teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo reglamentuoja Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 10 str. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojas (įstatymų nustatyta tvarka įgaliotas jo atstovas), nesutinkantis su komisijos sprendimu, gali per atitinkamą terminą kreiptis į teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo, tuo tarpu darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 10 str. bei kituose šio įstatymo straipsniuose nėra numatyta, kad darbdavys, nesutinkantis su komisijos sprendimu, gali kreiptis į teismą dėl komisijos sprendimo ir darbo ginčo išnagrinėjimo. Atsižvelgiant į tai, kad komisijos sprendimas priimamas tik darbdavio atstovams – komisijos nariams sutinkant, taip pat į tai, kad kreiptis į teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo galima tik Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nustatyta tvarka, bei į tai, jog Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo galimybę kreiptis į teismą dėl komisijos sprendimo numato tik darbuotojui (jo įgaliotam asmeniui), o darbdaviui – nenumato, teisėjų kolegija,

sistemiškai aiškindama Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normas, konstatuoja, kad darbdavys negali teisme ginčyti komisijos sprendimo.

Šioje byloje darbdavys ginčija komisijos sprendimą nepaisydamas Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nuostatų, todėl toks ginčas nenagrinėtinas teisme ir byla buvo nutraukta<sup>29</sup>.

Taigi, kaip matome, teismai taip pat klaidingai taiko įstatymų normas ir suklaidina proceso dalyvius, jau nekalbant apie paprasto žmogaus neišprusimą teisiniuose dalykuose.

Tačiau tai nereiškia, kad darbdavys, kaip darbo ginčo šalis, dėl darbo ginčo apskritai negali kreiptis į teismą. Neleidžiama darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimo tik pirmosios instancijos teismui. Teismo sprendimas, nepriklausomai nuo to, kuriai šaliai jis palankus, apeliacine ir kasacine tvarka gali apskusti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Taigi, darbuotojui apskundus jam nepalankų darbo ginčų komisijos sprendimą teismui, o šiam priėmus darbuotojui palankų sprendimą, darbdaviui atsiranda procesinė teisė skusti apylinkės teismo sprendimą apeliacinei instancijai.

---

<sup>29</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 - 825/2002.

## 2.6. Darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo ypatumai

Darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas.

Dar viena naujovė, kad siekiant kai kurių priimtų sprendimų vykdymo efektyvumo darbo ginčų komisijai arba teismui suteikiama teisė skubiai vykdyti šiuos sprendimus ar nutartis:

1. dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;
2. dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą;

Vadovaujantis Darbo kodeksu, darbo ginčų komisijos sprendimas yra galutinis. Jis įsigalioja po jo priėmimo ir gali būti nedelsiant dešimties dienų laikotarpyje geranoriškai įvykdytas. Sprendimo vykdymas – svarbi teisių ir interesų, kylančių iš darbo teisinių santykių, gynimo stadija. Nuo to, kaip greitai ir iki galo bus įvykdytas darbo ginčų komisijos sprendimas, priklauso visų pažeistų teisių ir įstatymų saugomų interesų gynimo mechanizmo funkcionavimo efektyvumas. Darbo ginčų komisijos sprendimas laikomas įvykdytu tuomet, kada realiai įvykdomi visi veiksmai, kuriuos darbo ginčų komisija įpareigoja atlikti darbdavį.

Savanoriško darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymo būdų Darbo kodekso 294 straipsnis nereglamentuoja. Jame nustatyta tik dešimties dienų terminas, kuriam pasibaigus galima pasinaudoti įstatymų reglamentuota priverstinio sprendimų vykdymo tvarka. Terminas susijęs su darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašo gavimu, kuris pirmiausia yra adresuojamas darbdaviui ir kalbama apie momentą, kada sprendimo nuorašą gauna atsakovas. Darbdavys turi teisę savanoriškai sprendimą įvykdyti prieš ir po nustatyto termino, šiuo atveju tik po sprendimo nuorašo gavimo. Tada laikoma, kad darbdavys pakluso sprendimo galiai ir taip išvengia nepageidaujamų padarinių.

Dešimties dienų terminas savo pobūdžiu yra procedūrinis. Tai reiškia, kad procedūrinis veiksmas – sprendimo įvykdymas – gali būti atliktas bet kurią šio termino dieną, kurią pasirinks darbdavys.

Tais atvejais, kai darbdavys gera valia nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formulotę,

darbuotojo prašymu teismas Civilinio proceso tvarka priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.

Atsižvelgiant į ankščiau galiojusius 1964 m. Civilinio proceso kodekso ir 2000 m. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą buvo 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 2002 m. Civilinio proceso kodekso vykdymo procesą reglamentuojančias teisės normas. Tokio vykdomojo dokumento pateikimą ir priėmimą vykdyti reglamentuojantys Civilinio proceso kodekso 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 Darbo kodekso 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 darbuotoją<sup>30</sup>.

Šioje dalyje išvelgiu įstatymo spragą ir pavojų, kad viskas priklauso nuo darbuotojo sąžiningumo, nes tik nuo darbuotojo priklauso kada bus darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas pateiktas vykdymui iki jis bus įvykdytas. Tokiu atveju gautų darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos, tai yra „už laisvą laiką“, nes kalbant apie priverstinį komisijos sprendimo įvykdymą nei Darbo kodeksas, nei Civilinio proceso kodeksas nenumato termino, per kurį darbo ginčų komisijos sprendimas pateikiamas teismui vykdyti.

Šiuo atveju reikėtų taikyti analogiją, tai yra Civilinio proceso kodekso 606 straipsnio 1 dalį, kad darbo ginčų komisijos sprendimas gali būti pateiktas per vieną mėnesį nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo. Bet kokiu atveju bendrasis dešimties dienų pateikimo vykdyti terminas darbo teisinių santykių sferoje yra aiškiai per ilgas. Todėl kiekvienas darbo ginčų komisijos sprendimas, jeigu įstatymas ar komisija nenustatys skubios vykdymo tvarkos, gali būti pateiktas teismui vykdyti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo sprendimo priėmimo.

Darbo kodekso 294 straipsnio 3 dalis numato galimybę sustabdyti darbo ginčų komisijos sprendimo vykdymą, jeigu darbuotojas apskundžia sprendimą teismui.

---

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausio Teismo praktika Nr. A3 – 100, 2004.

Atsižvelgiant į tai, jog sprendimo apskundimo terminas yra dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, o priverstinio vykdymo mechanizmas pradeda veikti taip pat ne anksčiau kaip po dešimties dienų, kai atsakovas gauna sprendimo nuorašą, tampa aišku, kad praktiškai sustabdyti sprendimo vykdymą galima tik tais atvejais, kai darbo ginčų komisijos sprendimas pradedamas vykdyti skubos tvarka pagal DK 299 straipsnio reglamentą<sup>31</sup>.

Galima sutikti, kad šioje stadijoje išspręsti darbo ginčai supaprastina ginčų nagrinėjimo procedūrą, kuri darbuotojams yra nemokama (DK 302 str.). Taip pat neginčijama, kad įstatymu įtvirtinta tokia darbo ginčų nagrinėjimo stadija, kurioje įgyvendinamas socialinės partnerystės principas yra reikalingas, tačiau atsižvelgiant į tai, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos, galima daryti išvadą, kad ši stadija turi būti kiek kitaip organizuojama, pavyzdžiui, pavesti tai atlikti nešališkam arbitrai ar komisijai, kuri nesusijusi su ginčo šalimis, arba visą stadiją perkelti į apylinkės teismus.

---

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 525.

## IŠVADOS

1. Lietuvoje formuojama stabili darbo santykius, jų tarpe – ir darbo ginčus reglamentuojanti įstatyminė bazė. Darbo įstatymai atitinka svarbiausius Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktus ir kitus rekomenduojamojo pobūdžio tarptautinius dokumentus. Todėl yra visos sąlygos įstatymų nustatyta tvarka operatyviai ir teisingai spręsti darbo bylas. Tačiau siekiant efektyviai ginti žmogaus teises darbe būtina toliau tobulinti ikiteisminės instancijos veiklos organizavimą ir darbo bylų nagrinėjimo procesą.

2. Nors siekiant sistemiškai, derinant civilinio proceso ir darbo teisės principus, reglamentuoti darbo ginčų nagrinėjimą naujame Civilinio proceso kodekso buvo išskirtas atskiras skirsnis, reglamentuojantis darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, tačiau yra nemažai trūkumų: aiškios ypatumų sistemos nebuvimas, nepakankamas socialinės partnerystės principo įgyvendinimas, atsižvelgimas daugeliu atvejų tik į darbuotojo interesus. Todėl reikėtų ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo stadiją, kuri pasižymi socialinės partnerystės principo įgyvendinimu ir darbo ginčų komisijos šališkumu bei priklausomumu nuo darbdavio, perkelti iš įmonių, įstaigų ar organizacijų į apylinkės teismų lygį.

3. Naujame Darbo kodekse iš esmės pasikeitė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Šie klausimai reglamentuojami kiek kitaip negu Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme. Pavyzdžiui, siekiant didesnio operatyvumo, 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. Tuo tarpu galiojusiam Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme buvo nustatyta, kad kiekvieno ginčo atveju turi būti sudaryta atskira ir tik tą ginčą nagrinėjanti darbo ginčų komisija. Taip pat dabartiniame Darbo kodekse neliko tiesioginių derybų su darbdaviu stadijos ir pagal naująjį Darbo kodeksą numatyta, kad visas darbo ginčų komisijos išlaidas privalo padengti darbdavys.

4. Darbo ginčų byloms išspręsti kliudo eilė priežasčių, kaip įstatymų nežinojimas, netinkamas jų taikymas, nesugebėjimas pasiruošti bylos nagrinėjimui, kaip darbdavio ar darbuotojo įrodymų nepateikimas, paties darbdavio piktnaudžiavimas savo padėtimi ar darbuotojo nesąžiningumas.

5. Šiuo metu nėra institucijos, kuri kauptų, analizuotų bei apibendrintų duomenis apie darbo ginčų komisijų veiklą įmonėse, įstaigose ar organizacijose, todėl nėra galimybės statistiniais duomenimis pailiustruoti jų veiklos neefektyvumą ir tikslingumą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### 1. Teisės aktai:

- „1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 2002, Nr. IX-926 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004 m;
- 4) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. 2002, Nr. IX-743 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; 2002, Nr. 42 (atitaisymas)); (su vėlesniais pakeitimais);
- 5) Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 56 – 1640);
- 6) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės Žinios, 1991, Nr. 34- 933;
- 7) Lietuvos Tarybų Sąjungos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. (Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137; 1990, Nr. 15-426).“

### 2. Specialiosios literatūros:

#### 2.1. monografijų, vadovėlių ir pan. leidinių:

- „1) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999;
- 2) „Трудовое право“ – закон и право. Москва. 2002;
- 3) К.Н. ГУСОВ; В.Н.ТОЛКУНОВА. *Трудовое право россие – учебник*. Москва, 2004;

#### 2.2. straipsnių periodiniuose leidiniuose (žurnaluose ir pan.):

- 1) BUŽINSKAS, Gintautas. *Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys*. Jurisprudencija, 2002, t. 25(17), p. 5-10;
- 2) BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema*. Mokslo darbai, Teisė, Nr. 33(3). 1999, p. 5 - 10;
- 2) JUDICKIENĖ, Jurgita. *Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu*. VU Mokslo darbai. Teisė, 2003, Nr. 47, p. 52 - 62“

### 3. Teismų sprendimų:

„1) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas dėl Profesinių sąjungų įstatymo atitikimo LR Konstitucijai.

2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *T.D. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-274/2006;

3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje *A.Urbonavičiūtė v. Gabrielės Petkevičaitės – Bitės vidurinė mokykla*, Nr. 3K - 651/2002;

4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Mažeikių nafta“ v. AB „Mažeikių nafta“ profesinė sąjunga*, Nr. 3K – 3 - 625/2001.

5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *AB Lietuvos žemės ūkio bankas v. AB Lietuvos žemės ūkio bankas Radviliškio skyriaus darbo ginčų komisijai ir Vytautui Žvikui*, Nr. 3K – 3 - 825/2002;

6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika dėl kai kurių Darbo kodekso normų taikymo Nr. A3 - 100/2004;

7) Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Espersen Lietuva“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Klaipėdos skyrius*, Nr. A<sup>17</sup> - 912/2006, kat. 25.“



SANTRAUKA

Magistro darbe aptariama individualių darbo ginčų nagrinėjimo ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumai.

Darbo ginčai kyla tarp svarbiausių socialinių partnerių - darbuotojo ir darbdavio. Darbdavys yra nepalyginamai pranašesnis socialiniu ir ekonominiu požiūriu nei darbuotojas, todėl egzistuoja viešasis interesas apsaugoti silpnesnę šalį.

Darbo ginčų nagrinėjimas ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumai yra specifiniai ir teoriniu, ir praktiniu aspektu, kuriuos būtina analizuoti.

Šiame darbe remiamasi Lietuvos valstybės normine ir specialiąja literatūra, teismų praktika, bei siekiama aptarti esminius ikiteisminio ginčo nagrinėjimo stadijoje ypatumus, pavyzdžiui, darbo ginčų komisijos sudarymas, jos aktyvus vaidmuo priimant sprendimus ir jų vykdymas, bei sprendimų apskundimo tvarka.

## Peculiarities of Individual Labour Disputes in the Pretrial Stage

### SUMMARY

The peculiarities of the analysis of individual industrial disputes in the pretrial stage of analysis of disputes were discussed in this Master Thesis.

The industrial disputes arise between the main social partners – an employee and an employer. The employer is undoubtedly superior to the employee in the social as well as the economical point of view. So, there is a public interest that protects the weaker side.

The peculiarities of individual industrial disputes in the pretrial stage of analysis of disputes are specific ones in both – theoretical and in the practical aspects, so these peculiarities are necessary to be analysed.

This work is based on Lithuanian standard and special literature as well as jurisprudence. Moreover, it was pursued to discuss the essential peculiarities of the disputes in the pretrial stage, for example, the decision-making, execution as well as the appeal.