

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Austėja Dimaitytė  
V kurso, dieninio skyriaus  
darbo teisės studijų atšakos studentė

**Magistro darbas**

**Procedūrinės ir procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės**

Vadovė: Doc. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentas: Asist. D. Zdanavičius

2011, Vilnius

## Turinys

<b>Įvadas</b> .....	3
<b>1. Individualaus darbo ginčo ir darbo teisės pažeidimo samprata</b> .....	7
<b>2. Individualus darbo ginčas – darbuotojo teisių gynimo priemonė</b> .....	14
2.1. Individualių darbo ginčų priskirtinumas teismui arba darbo ginčų komisijai ...	18
2.2. Darbo teisių gynimas .....	22
2.3. Pažeistų darbuotojo teisių gynimo teisme ypatumai.....	26
2.4. Ikiteisminės tvarkos nesilaikymo ir terminų kreiptis į darbo ginčų komisiją praleidimo teisinės pasekmės.....	36
2.5. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ribos ginant pažeistas darbuotojų teises .....	39
<b>3. Darbo teisės pažeidimų prevencija</b> .....	44
3.1. Savigyna individualiuose darbo teisiniuose santykiuose .....	44
3.2. Valstybinės darbo inspekcijos administracinės funkcijos ginant pažeistas darbuotojų teises .....	49
3.3. Lygių galimybių kontrolieriaus funkcijos ginant pažeistas darbuotojų teises ....	55
<b>Išvados</b> .....	58
<b>Literatūros sąrašas</b> .....	60
<b>Santrauka</b> .....	64
<b>Summary</b> .....	65
<b>PRIEDAS</b> .....	66

## Ivadas

*Darbo aktualumas.* Tradiciškai darbo teisė charakterizuojama kaip teisės šaka, ginanti ir sauganti darbuotojų teises ir teisėtus lūkesčius<sup>1</sup>. Darbuotojų interesų gynimas yra svarbi kiekvienos politikos dalis, todėl neatskiriamai yra kalbama apie darbuotojų teisių gynimo procesą.

Pažymėtina, jog darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi socialiniai santykiai dėl jiems būdingo konfliktiškumo, tačiau tik pastaraisiais metais pradėjo didėti darbo ginčų skaičius teismuose. Magistrinio darbo temos „Procedūrinės ir procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės“ aktualumas atskleidžiamas analizuojant pastarųjų metų bylų statistiką teismuose, 2005 metais pirmos instancijos teisme buvo pradėtos 1980 bylos dėl darbo teisinių santykių, 2006 metais – 987 bylos, 2007 metais – 1357 bylos, 2008 metais – 1492 bylos, 2009 metais – 3924 bylos, iš jų bylos dėl individualių darbo santykių: 2006 metais – 927 bylos, 2007 metais – 1260 bylos, 2008 metais – 1349 bylos, 2009 metais – 3860 bylos, o 2010 – 3059 bylos. Administracinių pažeidimų bylose darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje 2006 metais buvo gautos 3283 bylos, 2007 metais – 2762 bylos, 2008 metais – 2136 bylos, 2009 metais – 3664 bylos, 2010 metais – 5542 bylos<sup>2</sup>. Pateikti statistiniai duomenys rodo, jog bylų skaičius ženkliai padidėjo, o tai suponuoja temos aktualumą bei didėjantį poreikį atskleisti darbuotojų teisių gynimo priemones ne tik ginant jas individualaus darbo ginčo instituto pagalba, tačiau ir administracine tvarka.

Temos aktualumą atskleidžia ne tik nurodyti statistiniai duomenys, bet ir dabartinis laikotarpis. Ekonominio sunkmečio metais pažeidimų šioje srityje ženkliai padaugėjo, nes darbuotojai buvo atleidžiami iš darbo nesilaikant atleidimo tvarkos, daugeliui buvo sukurtos nepalankios sąlygos dirbti, atsižvelgiant į tai, darbuotojų kaip silpnesnės ir pažeidžiamesnės darbo santykio šalies pažeistų teisių gynyba yra ypatingai aktuali šiuo laikotarpiu, todėl svarbu kompleksiskai išanalizuoti pažeistų darbuotojų teisių gynimo priemonių mechanizmą kritiškai įvertinant jo trūkumus bei privalumus.

*Darbo originalumas.* Darbo originalumas pasižymi tuo, kad nuo naujojo Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įsigaliojimo tėra tik keletas straipsnių nagrinėjančių darbo ginčus, tačiau nėra vieno susisteminto leidinio, kuriuo būtų nagrinėjamos procedūrinės bei procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės. Taip pat pastaraisiais metais buvo parašyta tik keletas magistro darbų analizuojančių ikiteisminį arba kolektyvinį darbuotojų

---

<sup>1</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 22

<sup>2</sup> Naudotasi 2010 metų, 2009 metų, 2008 metų, 2007 metų, 2006 metų, 2005 metų administracinių bei civilinių bylų statistiniais duomenimis. Duomenys paimti iš <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika>

teisių gynimo mechanizmą, tačiau nebuvo parašyto nei vieno magistrinio darbo, kuris analizuotų procedūrinių bei procesinių darbuotojo teisių gynimo procesą, analizuojant jį remiantis teismų praktika iš jos kylančia problematika, statistiniais duomenimis.

Darbo originalumas taip pat pasižymi ir tuo, jog jame bus nagrinėjamos tokios temos kaip „Savigyna individualiuose darbo teisiniuose santykiuose“, kuri ypatingai mažai analizuojama bei kuria nėra parašyto nei vieno magistro ar tiriamojo darbo. Darbo originalumas pasižymi ir pateikta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos analize, kurioje atsispindi tokių institucijų kaip Valstybinės darbo inspekcijos bei Lygių galimybių kontrolierių vaidmuo darbuotojo teisių gynimo procese. Taip pat bus analizuojamos šių institucijų funkcijos bei kuo jos reikšmingos darbuotojų teisių gynimui.

*Darbo objektas* – procedūrinės bei procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės. Darbe bus analizuojamos procedūrinės bei procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės individualiuose darbo teisiniuose santykiuose, neanalizuojant pažeistų teisių gynybos esant kolektyviniams darbo santykiams.

*Darbo tikslas* – išanalizuoti procedūrinės bei procesinės darbuotojų teisių gynimo priemones, jas apibendrinti bei pateikti, manytina, geriausią priemonę ginant pažeistas darbuotojų teises. Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Aptarti darbo ginčo bei darbo teisės pažeidimo sampratą, nustatant pagrindinius jų bruožus bei iškeliant darbo ginčo bei darbo teisės pažeidimo praktinio atskyrimo problematinius aspektus juos nagrinėjant esant individualiems darbo teisiniams santykiams.
2. Išanalizuoti individualaus darbo ginčo, kaip darbuotojų teisių gynimo mechanizmą. Išskiriant problematinius bylų priskirtinumo teismui bei darbo ginčų komisijai aspektus. Taip pat būdus, kuriais yra ginamos pažeistos darbuotojų teisės šiame procese, neanalizuojant darbuotojų teisių gynybos esant kolektyviniams darbo teisiniams santykiams.
3. Pateikti darbuotojų teisių gynimo teisme ypatumus individualaus darbo ginčų nagrinėjimo procese, iškeliant problematinius procedūrinių bei procesinių reikalavimų nesilaikymo klausimus bei ištiriant jų nesilaikymo padarinius.
4. Išanalizuoti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją bei jos ribų klausimus sprendžiant individualius darbo ginčus.
5. Išanalizuoti savigynos individualiuose darbo teisiniuose santykiuose teisėtumo bei galimybės ja pasinaudoti aspektus, šį institutą analizuojant per teisės teorijos, civilinės teisės bei savigynos instituto reikšmės prizmę, tačiau neanalizuojant savigynos instituto kolektyviniuose darbo ginčiuose.

6. Išanalizuoti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos administracines funkcijas padedant ginti pažeistas darbuotojų teises bei pateikti tokių funkcijų reikšmę.
7. Išanalizuoti Lygių galimybių kontrolieriaus funkcijas padedant darbuotojams gintis nuo diskriminacijos bei pateikti tokių funkcijų reikšmę.

Minėti uždaviniai buvo pasirinkti atsižvelgiant į darbo pažeidimų esant individualiems darbo teisiniams santykiams problematiką bei išskirtinį procesą teisme. Atsižvelgiant į tai, jog teorija skiria jurisdikcines bei nejurisdikcines darbuotojų teisių gynimo priemones, darbe yra analizuojama tiek teisminė, ikiteismine darbuotojų teisių gynība, tiek valstybės institucijų kompetencija, o būtent Lietuvos Respublikose valstybinės darbo inspekcijos bei Lygių galimybių kontrolieriaus funkcijos padedant ginti pažeistas darbo teises bei pačio asmens galimybė pasinaudoti saviginos institutu tais atvejais, kai nėra galimybės kreiptis pagalbos į valstybines institucijas. Magistro darbe nėra analizuojamos nevalstybinių organizacijų, prižiūrinių darbo įstatymų laikymąsi bei pareigų vykdymą, funkcijos bei reikšmė.

*Darbo metodai.* Magistro darbe yra naudojami šie metodai:

*Loginis* - šio metodo pagalba nustatyti darbo tikslas, uždaviniai, pateikiamos išvados, apibendrinimai, atskleidžiamos procedūrinių bei procesinių gynimo priemonių teorinės, praktinės problemos bei ypatumai.

*Lyginamasis* - taikant lyginamąjį teisės aiškinimo metodą analizuojami teisės šaltiniai, teisės doktrina, teismų praktika, jų aiškinimo ir taikymo praktika Lietuvos Aukščiausiame bei Lietuvos vyriausiame administraciniame teismuose.

*Sisteminis* – atsižvelgiant į tai, jog teisė yra kodifikuota, todėl aiškinant teisės normą esančią viename ar kitame kodekse būtina į ją žvelgti sistemiškai, taip aiškinant teisę, nustatoma tikroji aiškinamos teisės normos vieta ir galima prieiti prie teisingų išvadų. Atsižvelgiant į tai, jog darbo teisiniams santykiams išspręsti yra naudojamos civilinės teisės šaltiniai, todėl ne retas atvejis, kai panaši teisės norma yra skirtinguose teisės aktuose. Taigi, konkrečią teisės normą būtina aiškinti žvelgiant į ją sistemiškai ne tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso atžvilgiu bet ir daryti Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso sistemine analizę.

*Istorinis* - metodas naudotas atskleidžiant šio instituto teisinio reglamentavimo pokyčius.

*Precedentinis* – naudotas analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo bei Lietuvos vyriausiojo administracinio teismų praktikas.

*Lingvistinis* – metodas naudojamas kartu su sisteminiu bei lyginamuoju metodais, siekiant iširti bei paaiškinti sąvokų reikšmes bei tokių reikšmių įtaka vienam ar kitam institutui.

*Bendrujų teisės principų metodas* – aiškinant teisės normas analizuojamas jos santykis su konstitucijoje įtvirtintais bendraisiais teisės principais.

*Šaltiniai.* Magistro darbe daugiausiai analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikose civilinio proceso kodeksas, Lietuvos Aukščiausiojo teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo bei apygardos teismų praktika taip pat mokslinė literatūra. Šaltiniai buvo pasirinkti atsižvelgiant į temos aktualumą teismų praktikoje bei siekiant teoriją priartinti prie praktinių temos nagrinėjimo aspektų, lyginant ją su teisės mokslininkų atliktais tyrimais nagrinėjant darbuotojų teisių gynimo procesą.

*Darbo struktūra.* Darbą sudaro įvadas, trys dalys, kurių pirmoji yra teorinio pobūdžio, o likusiose, atsižvelgiant į teorinę dalį, analizuojama teismų praktika, procedūrinės bei procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės, galimybės pasirinkti gynybos mechanizmą, teoriniai bei praktiniai darbo teisių gynimo aspektai bei asmens pareiga būti suinteresuotam savo teisėtų interesų gynyba. Darbo pabaigoje atlikto tyrimo pagrindu pateiktos išvados, literatūros sąrašas bei darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

## 1. Individualaus darbo ginčo ir darbo teisės pažeidimo samprata

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) įtvirtina skirtingus darbo ginčus nagrinėjančius bei darbo įstatymų laikymosi bei pažeidimų prevencijos vykdymo funkcijas atliekančius organus, todėl nagrinėjamos temos aspektu yra svarbus individualių darbo ginčų bei darbo teisės pažeidimo sampratos klausimas.

Analizuojant teismų praktiką pastebėta darbo ginčo bei darbo teisės pažeidimo atskyrimo problematika, nes priklausomai nuo to ar yra kilęs darbo ginčas ar nagrinėjamas teisės pažeidimas jų nagrinėjimo kompetencija priklauso skirtingiems organams, todėl manytina, jog yra tikslinga pateikti išanalizuotų teismų praktikos pavyzdžių.

2008-03-26 administracinėje byloje Nr. A-438-590/2008 buvo nagrinėjamas ginčas dėl Valstybinės darbo inspekcijos reikalavimo AB „Mažeikių nafta“ pašalinti pažeidimą, nes atliekant tyrimą pagal pasirinktinai paimtus 2006 m. rugpjūčio mėn. darbo laiko apskaitos žiniaraščius bei darbo grafikus nustatyta, jog kai kurie gamybos padalinio Nr. 2 vandenilio gamybos komplekso, vandenilio gamybos įrenginių darbuotojai dirbo savo pamainos grafike nurodytomis poilsio dienomis kitoje pamainoje. Šis darbas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje neapskaitomas kaip darbas poilsio dieną, nenumatytas pagal pamainos grafiką bei už jį nemokama kaip už darbą poilsio dieną, nenumatytą pagal pamainos grafiką. Darbdavio atstovai nurodė, jog tai yra individualus ginčas ir turėtų būti sprendžiamas bendrosios kompetencijos teisme. Šiaulių apygardos teisme pareiškėjo skundas buvo patenkintas nustatant, jog tai yra individualus darbo ginčas, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas Šiaulių apygardos teismo sprendimą panaikino, teismas nurodė, jog būtina atsižvelgti į tai, ar ginčijamo reikalavimo 1 punkto surašymo pagrindu buvo akivaizdus darbo įstatymų pažeidimas, kuris tiesiogiai atėmė ar apribojo įstatymų nustatytas darbuotojų teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas. Atsižvelgiant į tai, buvo pripažinta, kad darbo inspekcija veikė savo kompetencijos ribose nustatydamą bei įpareigodama pašalinti darbo teisės pažeidimą<sup>3</sup>. Priešingai buvo nustatyta 2006-04-26 administracinėje byloje Nr. A<sup>8</sup> – 909 – 06, čia skundas kilo dėl UAB „Lietuvos rytas“ Valstybinės darbo inspekcijos surašyto reikalavimo Nr. 0382-0289, kuriuo vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 1 punktu bendrovė buvo įpareigota apskaičiuoti ir išmokėti darbo užmokestį spaustuvės apsaugos darbuotojams ir kitiems už darbą naktį, švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą.

---

<sup>3</sup>Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 26 sprendimas administracinėje byloje *Mažeikių nafta* v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija Nr. A-438-590/2008, kat. 25 (S)

Tiek Vilniaus apygardos, tiek Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas nurodė, jog iš bylos medžiagos matyti, kad tarp UAB „Lietuvos rytas“ ir jo darbuotojo buvo kilęs individualaus pobūdžio darbo ginčas dėl atlygio už darbą naktį, švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą (UAB „Lietuvos rytas“ nesutiko darbuotojui mokėti atskirai skaičiuojamo darbo užmokesčio už minėtų rūšių darbus), kurį ištirti darbuotojas paprašė Valstybinės darbo inspekcijos. Iš ginčijamo 2005 m. gegužės 5 d. reikalavimo matyti, kad atsakovas šį darbo ginčą ir išsprendė, t. y. nustatė faktines bylos aplinkybes, kad spaustuvės apsaugos darbuotojas ir kiti darbuotojai dirbo naktį, švenčių dienomis ir atliko viršvalandinius darbus, įpareigojo pareiškėją šią faktinę aplinkybę užfiksuoti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose; išmokėti už šį darbą atlygį<sup>4</sup>. Taigi, pateikta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išnagrinėtų dviejų bylų analizė, iliustravo problematinį nagrinėjamos temos aspektą, atsižvelgiant į tai yra svarbu nustatyti kriterijus, kuriais remiantis būtų galima darbo teisės pažeidimą atriboti nuo darbo ginčo.

Darbo kodeksas pateikia dviejų rūšių darbo ginčų sąvokas, t. y. kolektyvinių bei individualių, sutinkamai su Darbo kodekso 285 straipsniu 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. Tuo tarpu kolektyvinio darbo ginčo sąvoka yra įtvirtinta Darbo kodekso 68 straipsnyje sutinkamai su kuriuo, kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės<sup>5</sup>. Sistemine šių dviejų sąvokų analizė leidžia teigti, jog darbo ginčas yra nesutarimas, kuris kyla iš darbo sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ar netinkamo įgyvendinimo, kurį sprendžia įgalioti organai. Taip manytina ir todėl, jog teisinio santykio atsiradimo pagrindas yra juridinis faktas, o darbo teisiniai santykiai dažniausiai atsiranda iš darbo sutarties (magistro darbe nėra analizuojami tarnybiniai ginčai), kuri yra laikytina darbo teisinių santykių atsiradimo juridiniu faktu, todėl logiška manyti, kad kilusio ginčo pagrindas yra sutartyje įtvirtintų teisių ar pareigų neatlikimas arba netinkamas jų atlikimas. Galima sutikti su teisės mokslininkų nuomone, kurie formaliai darbo ginčus apibrėžia kaip konfliktus, kurių objektas yra darbo teisės dalykas<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup>Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Lietuvos Rytas“ v. Valstybinė darbo inspekcija, Nr. A<sup>8</sup> – 909 – 06, kat. 25; 65.1.

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>6</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 461



Darbo ginčus dažniausiai lemia (sukelia) darbo teisės pažeidimai, t. y. tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalis netinkamai atlieka savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba tų pareigų iš viso neatlieka, tačiau pabrėžtina, kad pats savaime darbo teisės pažeidimas dar nereiškia, kad kilo ginčas. Tai kol kas tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris darbo ginčų virsta tik tada, kai perduodamas spęsti įgaliotiems organams<sup>7</sup>. Galima sutikti su tokia teisės mokslininkų nuomone atsižvelgiant į tai, jog darbo ginčas gali kilti ir dėl teisinės klaidos, t. y. vienai iš darbo santykio šalių nesuvokiant tikrosios teisės normos reikšmės ir įžvelgiant pažeidimą, nors jo teisiškai ir nėra. Analizuojant darbo ginčo sampratą yra svarbu nurodyti teisės mokslo skiriamas darbo ginčui būdingas sąlygas:

1. Padaromas realus ar tariamas darbo ginčo pažeidimas;
2. Išsiskiria darbo santykio šalių nuomonė ir požiūris į padarytą darbo teisės pažeidimą;
3. Bandoma kilusį nesutarimą sureguliuoti pačioms darbo santykių šalims tarpusavio derybomis;
4. Darbo santykių šalys ar viena šalis kreipiasi į įgaliotą organą prašydama išspręsti kilusį nesutarimą<sup>8</sup>.

Tuo tarpu teisės pažeidimo esmę rodo jos žalingumas visuomenei ir neteisėtumas. Visuomeninis žalingumas pasireiškia tuo, kad teisės pažeidimas visada yra susijęs su pasikėsinimu į žmonių visuomenės prioritetus ir vertybes, pažeidžia privatinis visuomenės interesus<sup>9</sup>.

D. Petrylaitės nuomone, apie darbdavių įvykdomus darbo įstatymų pažeidimus, reikia kalbėti kaip apie administracinės teisės pažeidimus, pasižyminčius tik tam tikra specifika. Sutinkamai su Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodekso 9 straipsniu, administraciniu teisės pažeidimu laikomas priešingas teisei, kaltas veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kurį įstatymai numato administracinę atsakomybę. Tai unifikuotas administracinio teisės pažeidimo apibrėžimas, kuris kalbant apie atskiras jo rūšis turi tam tikrų ypatybių. Teisės teorija apibrėždama darbo teisės pažeidimą teigia, kad tai kalta, neteisėta darbo teisės subjektų veika, pasireiškianti savo pareigų nevykdymu, jų pažeidimu, kurį draudžia darbo teisės normų sankcijos<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 463

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> VANSEVIČIUS, S. *Teisės teorija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1998, P. 47

<sup>10</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. P. 225.

Pastebėtina, kad nevisi darbo teisės pažeidimai bus teisės pažeidimais,<sup>11</sup> administracinė teisė reglamentuoja tik labai nedidelę tokių teisės pažeidimų dalį.

---

<sup>11</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

Teisės teorijoje yra skiriami tokie teisės pažeidimo požymiai:

1. Teisės pažeidimo subjektas gali būti tik žmonės ar jų susivienijimai;
2. Teisės pažeidimas yra sąmoninga veika;
3. Teisė gali būti pažeista veikimu ar neveikimu;
4. Teisės pažeidimas yra neteisėta, t. y. teisei priešinga veika;
5. Teisės pažeidimas yra pavojinga visuomenei veika<sup>12</sup>.

Taigi derėtų pabrėžti, kad veiksmi, kurie, pagal savo savybes, negali padaryti žalos visuomeniniams santykiams, visuomenės ir paskirų asmenų gėrybėms, jų teisėms ir interesams, nepavojingi teisėtvarakai apskritai ir neardo vienos ar kitos visuomenės gyvenimo srities teisinio režimo, negali būti pripažinti teisės pažeidimais.<sup>13</sup> Teisės mokslininkė D. Petrylaitė pastebi, kad ne bet koks darbo įstatymų pažeidimas turi tendenciją peraugti į darbo ginčą, nes, visų pirma, darbuotojas, kurio teisės pažeistos, turi suvokti šią situaciją ir išsąmoninti ją, t. y. atpažinti save, kaip pažeistos darbo teisės subjektą<sup>14</sup>. Todėl manytina, kad yra svarbus ne tik valstybės dalyvavimas kontroliuojant darbo įstatymų laikymąsi, bet ir pačių darbuotojų domėjimasis darbo įstatymais. Įstatymas nustato galimybę darbuotojui ginti savo pažeistas teises, tačiau šios teisės įgyvendinimas priklauso pačiam darbuotojui, kuris turi būti suinteresuotas pažeistų savo teisių ar teisėtų interesų gynyba.

Darbo ginčo priežastys yra aplinkybės, dėl kurių materialiojo teisinio darbo santykio šalys nevienodai vertina subjektinių teisių įgyvendinimą arba pareigų atlikimą. Taigi darbo ginčus lemia tam tikros objektyvios priežastys ir subjektyvūs aspektai<sup>15</sup>. Atsižvelgiant į tai, jog asmuo turi galimybę naudotis savo subjektinėmis teisėmis bei vykdyti pareigas, darbo teisės pažeidimą taip pat gali lemti subjektyvūs aspektai. Taip manytina todėl, nes ir teisės teorija teisės pažeidimo sąvoką priartina prie subjektinės teisės, ir teisės pažeidimą apibrėžia kaip elgesio priešingumą ne apskritai teisės normai, o tik tokiai, kuri yra teisių ir pareigų vienovės pavidalo<sup>16</sup>.

Atsižvelgiant į tai, jog teisės pažeidimo esmę rodo jo žalingumas visuomenei ir neteisėtumas, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad visuomenei žalingumas pasireiškia tuo, jog teisės pažeidimas visada yra susijęs su kėsanimusi į asmens, visuomenės prioritetus ir vertybes, pažeidžia privačius ir visuomeninius interesus. Teisės pažeidimo aktas visada

<sup>12</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 432-433

<sup>13</sup> VANSEVIČIUS, S. *Teisės teorija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1998, P. 47

<sup>14</sup> ПЕТРИЛИАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

<sup>14</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 432-433

<sup>15</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 465

<sup>16</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 431

yra iššūkis visuomenei, nepaisymas to, kas jai vertinga. Visuomenei žalingumas arba pavojingumas yra pažeidėjo kėsinimasis į svarbias visuomenei gėrybes, jos egzistavimo sąlygas<sup>17</sup>, todėl darytina išvada, jog darbo teisės pažeidimas visuomet yra žalingas visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Teisės pažeidimai visuomenei ypač žalingi dėl paplitimo, jie trikdo normalų visuomenės gyvenimo ritmą, kėsinasi į susiklosčiusius visuomeninius santykius, sukelia socialinę įtampą ir konfliktus.

Taigi, teisės pažeidimas gali būti darbo ginčo kilimo priežastis, tačiau pats pažeidimas nebūtinai peraugs į darbo ginčą, nes, kaip buvo minėta anksčiau, darbuotojas turi suprasti, kad jo teisės pažeistos ir imtis aktyvių veiksmų tam pažeidimui pašalinti. Darbo ginčas yra priemonė, kuria siekiama atstatyti teisinę pusiausvyrą, nustatyti tiesą bei išspręsti kilusį konfliktą, todėl įstatymų leidėjas skatina darbuotojus ginti savo pažeistas teises suteikdamas jiems įvairias procesines lengvatas bei garantijas, o teisės pažeidimas, kaip visuomenei pavojinga veika, yra baustinas taip vykdant ir prevencinę darbo teisės pažeidimų funkciją. Analizuotoje teismų praktikoje buvo pastebėta, jog pirmuoju atveju buvo akivaizdus darbo įstatymų pažeidimas, kuris tiesiogiai atėmė ar apribojo įstatymų nustatytas darbuotojų teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas, tuo tarpu antruoju atveju, kilo darbo ginčas, kurio priežastis darbo pareigų netinkamas vykdymas, šiuo konkrečiu atveju nebuvo aiškaus materialinių teisės normų pažeidimo, o buvo reikalinga nustatyti bei įvertinti faktines aplinkybes bei įvertinti ar buvo pažeistos darbuotojo teisės bei teisėti interesai, o tai jau yra darbo ginčo sprendimo klausimas.

Todėl galima daryti išvadą, jog atsižvelgiant į padaryto pažeidimo turinį ir ypač teisinės gynybos tikslus atitinkamai turi būti taikoma arba teisminė gynyba, arba administracinės poveikio priemonės. Siekiant išaiškinti, nubausti darbo įstatymų pažeidėją, kuris kartu pažeidžia ir visuomenės ginamas bendras gyvenimo taisykles ir leistino elgesio ribas įsijungs valstybinis darbo įstatymų priežiūros ir kontrolės mechanizmas, o siekiant atkurti konkretaus darbuotojo ar darbuotojų grupės pažeistas teises (jų teisinę padėtį darbo santykiuose) bus inicijuojamas konkretus darbo ginčas ir sprendimo proceso metu bus atkuriamos pažeistos darbo teisės<sup>18</sup>.

Taigi, padarytas darbo teisės pažeidimas ne visada suponuos darbo ginčą. Darbo ginčo pradžia yra laikomas asmens kreipimasis į darbo ginčą nagrinėjančius organus, kurie turi teisę taikyti įstatyme įtvirtintus pažeistų teisių gynimo būdus, kuriais įstatymų

---

<sup>17</sup> VANSEVIČIUS, S. *Teisės teorija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1998, P. 47

<sup>18</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

leidėjas siekia atstatyti šalių pusiausvyrą. Tačiau net ir darbuotojui kreipusis dėl esamo arba tariamo darbo teisės pažeidimo gali paaiškėti, jog teisės pažeidimo nebuvo, o ginčas kilo dėl netinkamo teisės normų suvokimo bei interpretavimo. Teisės pažeidimas visada reikš teisių ir pareigų nustatytų teisės normose pažeidimą dėl kurių yra sudaromas darbo teisės šalių disbalansas ir tik panaikinus atsiradusį disbalansą galima tikėtis atstatyti šalių pusiausvyrą bei lygybę, kuri pasireikštų tinkamu abiejų darbo teisės šalių pareigų vykdymu viena kitai. Todėl šiuo atveju yra svarbus valstybės įtvirtintas darbo įstatymų laikymosi kontrolės mechanizmas. Tačiau pažymėtina, jog darbo ginčo paskirtis yra išspręsti nesutarimą kilusį tarp dviejų darbo teisinio santykio šalių bei atkurti socialinę taiką, tačiau net ir išspręstas nesutarimas nepašalins buvusio teisės pažeidimo fakto, bet pasibaigęs darbo ginčas gali būti prevencinė priemonė užkertanti kelią tolimesniems teisės pažeidimams.

## 2. Individualus darbo ginčas – darbuotojo teisių gynimo priemonė

Darbuotojas yra ypatinga darbo teisinių santykių šalis, todėl jo teisių gynybai turi būti skiriamas išskirtinis dėmesys. Darbo santykių šalims yra būdingas socialinis dialogas, kuris išsiskiria subordinacijos tarp šalių požymiu, o tai skatina konfliktus. Įdomu pažymėti, jog teisė atsirado dėl žmonių bendravimo, o teisiniai ginčai atsirado kartu su teise<sup>19</sup>, todėl teisė ir padeda išspręsti ginčus bei siekia atstatyti šalių pusiausvyrą. Viena iš tokių pusiausvyros atstatymo galimybių – individualių darbo ginčų institutas.

Tam, kad nesutarimas būtų laikomas individualiu darbo ginču, jis turi turėti savo požymius. Teisės mokslininkai skiria tokius individualaus darbo ginčo požymius:

1. Nesutarimo pastovumas;
2. Kilusio ginčo nagrinėjimas rungimosi tvarka darbo ginčo organuose;
3. Darbuotojo ir darbdavio nesutarimas atsirado iš darbo sutarties<sup>20</sup>.

Darbo kodekso komentaro autoriai išskiria ir ketvirtą individualių darbo ginčų požymį, t. y. kai nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis<sup>21</sup>, tačiau nesutiktina su tokia nuomone ir pažymėtina, jog išskiriant požymius jie turi atspindėti teisinio santykio esmę, skirti ją nuo kitų teisinių santykių. Jei nesutarimas tarp darbuotojo bei darbdavio yra sprendžiamas tiesiogiai komunikuojant, tai darbuotojo bei darbdavio dialogas yra ne darbo ginčas, o derybos, kuriomis siekiama abiem pusėms palankaus rezultato. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 286 straipsnis įtvirtina individualius darbo ginčus nagrinėjančius organus, o darbo kodekso 285 straipsnis be kita ko ir individualaus darbo ginčo pradžią, todėl atsižvelgiant į individualaus darbo ginčo apibrėžimą bei sutinkamai su Darbo kodekso 286 straipsniu galima daryti išvadą, jog individualaus darbo ginčo pradžia yra laikomas darbuotojo kreipimasis į darbo ginčą nagrinėjančius organus dėl darbuotojo bei darbdavio nesutarimo dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvineje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Žodžio „požymis“ reikšmė yra suprantama kaip žymė, pagal kurią galima atskirti, savybė<sup>22</sup>, todėl pažymėtina, jog darbo ginčų procese darbuotojo bei darbdavio derybos gali turėti tik darbdavio geranoriškumo vertinamąją reikšmę siekiant išspręsti nesutarimą, tačiau, manytina, jog darbuotojo bei darbdavio derybos neturėtų būti laikomas individualių

---

<sup>19</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: 1999, Justitia. P. 170

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Red. KEINYS, S. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.P.579

darbo ginčų požymiu, todėl galima sutikti su teisės mokslininkės D. Petrylaitės nuomone, kuri darbuotojo bei darbdavio derybas laiko darbo ginčo stadija<sup>23</sup>.

Individualus darbo ginčas yra sprendžiamas dvipakopio mechanizmo pagalba, t. y. darbo ginčų komisijoje arba teisme. Dvipakopis mechanizmas pasireiškia tuo, jog nagrinėjant darbo ginčus yra taikomos tiek materialinės, tiek ir procesinės teisės normos. Materialinės teisės normos nustato teisinio santykio dalyvių teises ir pareigas, o proceso – teisines procedūras, kaip pasinaudoti materialiosios teisės normomis<sup>24</sup>.

Darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje tvarką reglamentuoja Darbo kodeksas, o tokia tvarka vadinama procedūra. Darbo ginčų nagrinėjimas teisme vyksta pagal Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso (toliau – Civilinio proceso kodeksas) normas, 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<sup>25</sup>, todėl iš to kas pasakyta darytina išvada, jog individualus darbo ginčas yra pažeistų teisių gynimo priemonė, kurios pagalba siekiama „rasti tiesą“.

Svarbu pažymėti, jog individualaus darbo ginčo specifika išsiskiria aktyviu darbuotojo vaidmeniu. Tik tuo atveju, jeigu darbuotojas kreipsis į darbo ginčus nagrinėjančius organus atsiras galimybė ginti pažeistas teises individualaus darbo ginčo instituto pagalba. Todėl manytina, kad darbo ginčą lemia tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs faktoriai, kurie yra vertinami per kiekvieno individo suvokimo prizmę.

Taigi, kaip jau buvo minėta anksčiau, pradėtas darbo ginčas yra darbuotojo teisių gynimo priemonė, kuri skiriama į procedūrinę - nagrinėjamą darbo ginčų komisijoje, bei procesinę – nagrinėjamą teisme. Nepriklausomai nuo to, kokios darbuotojo teisės yra pažeistos jeigu tarp darbuotojo ir darbdavio kyla nesutarimas dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, tokiam ginčui nagrinėti yra taikoma speciali nustatyta tvarka ir tik laikantis jos reikalavimų atsiras galimybė į pažeistų teisių gynybą jas ginant darbo ginčų komisijoje arba teisme.

Analizuojamam klausimo problematikai ištirti buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas buvo nustatyti individualių darbo ginčų procedūros tikslumą. Atsitiktine tvarka buvo pasirinkta dvidešimt trys bylos, kurios buvo išnagrinėtos Vilniaus, Klaipėdos, Kauno, Panevėžio bei Šiaulių apygardų teismuose. Atlikta analizė parodė individualių darbo

---

<sup>23</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 463

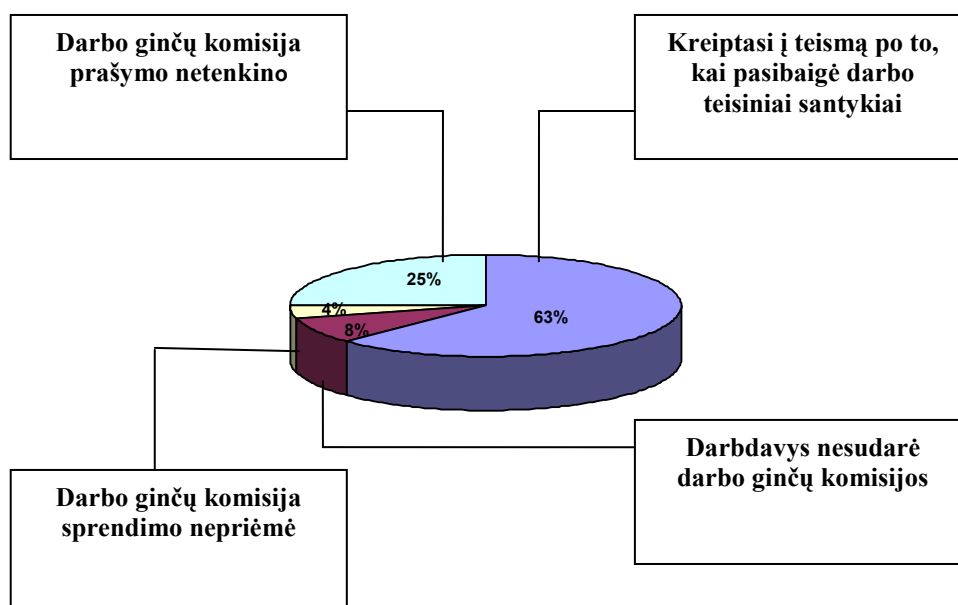
<sup>24</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 201

<sup>25</sup> BUŽINSKAS, G. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 511.

ginčų sprendimo procedūros trūkumus, kurie privertė suabejoti ikiteisminės tvarkos reikalingumu (grafinis analizės atvaizdas pateikiamas diagramoje žemiau, o analizuotų bylų sąrašas pateikiamas Priede darbo pabaigoje).

Atlikta analizė parodė, jog dauguma bylų buvo inicijuotos jau po darbo santykių pasibaigimo, o tose bylose, kuriose buvo pasinaudota išankstine darbo ginčų sprendimo tvarka darbo ginčų komisijos sprendimas darbuotojų netenkino (vėliau reikalavimai buvo patenkinti pasinaudojus teismine gynyba) arba darbuotojo prašymas sudaryti komisiją buvo atmestas. Manytina, jog tokie rezultatai yra dėl kelių priežasčių: visų pirma, darbo teisiniai santykiai neatsiejamai yra ir socialiniai santykiai, todėl nuo jų negalima atskirti žmogiškojo faktoriaus. Darbo ginčų komisija yra sudaroma iš įmonėje dirbančių darbuotojų, net jeigu ir būtų daroma prielaida, jog darbdavys yra socialiai atsakingas ir siekiantis išspręsti tarp jo ir darbuotojo kilusį konfliktą, tai nepanaikintų darbo ginčų komisijos narių priklausomumo nuo darbdavio ir jo priimamų sprendimų, o esant komisijos narių priklausomumui nėra galimybės užtikrinti sprendimo teisingumo, antra, teismo nagrinėjimo metu yra taikomi rungimosi, betarpiškumo, procesinio lygiateisiškumo, nepriklausomumo bei nešališkumo principai, pateikti įrodymai turi būti visapusiškai ištirti, atsižvelgiant į tai, jog ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra organizuojama darbovietėje nėra galimybių užtikrinti, jog tokių pačių principų bus laikomasi ir nagrinėjant darbo ginčus ikiteismine tvarka, trečia, labai maža tikimybė, jog darbo ginčų komisijos sudėtyje bus teisinį išsilavinimą turinčių narių, todėl ir mažai tikėtina, kad aplinkybės bus įvertintos teisiškai bei visapusiškai ištirtos.

#### GRAFINIS ANALIZĖS ATVAIZDAS.





Iš to kas parašyta, darytina išvada, jog individualus darbo ginčo sprendimo būdas reiškia darbo įstatymais nustatytą organų veiklą sprendžiant darbo santykio šalių nesutarimą bei atkuriant (iš dalies ar visiškai) subjektines teises ar teisėtus interesus. Individualius darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sprendimas yra pagrindas pažeistai subjektinei teisei, teisinei bei socialinei taikai atkurti. Taip pat svarbu, jog teisinio ginčo išsprendimas teisme ateityje gali turėti įtaką kitų asmenų teisėms bei teisėtiems interesams atsižvelgiant į tai, jog teismas yra saistomas savo bei aukštesnių teismų priimtų sprendimų. Sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 9 bei 10 straipsniuose įtvirtintu viešumo principu – teismo posėdžiai bei bylos medžiaga yra vieša<sup>26</sup>, todėl nepaisant ikiteisminės tvarkos trūkumų, individualaus darbo ginčo pradėjimas kreipimusi į darbo ginčų komisiją gali turėti ir prevencinę reikšmę, nes tikėtina, jog darbdavys sieks atkurti pažeistas teises ar teisėtus interesus ikiteisimine tvarka bei vengs tolimesnių pažeidimų atsižvelgiant į darbdavio veiklos neigiamo vertinimo galimybę, tačiau ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo procedūra neatitinka nešališko, procesinius principus taikančio subjekto statuso bei sudaro palankias sąlygas darbdavio piktnaudžiavimui sprendžiant pažeistų darbuotojo teisių gynimo klausimą, todėl, manytina, kad ši tvarka yra keistina.

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340

## **2.1. Individualių darbo ginčų priskirtinumas teismui arba darbo ginčų komisijai**

Sutinkamai su Darbo kodekso 286 straipsniu individualius darbo ginčus, jeigu Darbo kodeksas arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja darbo ginčų komisija arba teismas. Šiame straipsnyje yra įtvirtinta individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistema, kuri skirstoma į ikiteisminę ir teisminę. Teismine tvarka darbo ginčus nagrinėja: bendrosios kompetencijos teismai: apylinkių teismai kaip pirmoji instancija, apygardos teismai kaip apeliacinė instancija arba tam tikrų kategorijų bylose (kai ieškinio suma viršija vieną šimtą tūkstančių litų) kaip pirmoji instancija, Lietuvos Apeliacinis teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas kaip galutinė ir kasacinė instancija.

Sutinkamai su Darbo kodekso 289 straipsniu, darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas, tai būtina ikiteisminė tokių ginčų nagrinėjimo stadija, išskyrus tuos ginčus, kurie priskirtini tiesiogiai teismui. Tai vertinama kaip bendroji taisyklė, įstatymas nepateikia pavyzdinio individualių darbo ginčų kategorijų sąrašo, kuris nagrinėtinas darbo ginčų komisijoje. Tuo tarpu teismuose nagrinėtinų darbo ginčų kategorijų sąrašas yra, o tai logiškai patvirtina esant bendrosios taisyklės išimtį<sup>27</sup>.

Darbo kodeksas pateikia sąrašą ginčų, kurios yra priskirtos tiesiogiai teismo kompetencijai. Šių kategorijų bylose nėra įpareigojimo darbuotojui laikytis ikiteisminės darbo bylų nagrinėjimo tvarkos, tokios bylos yra:

1. Kilę dėl darbo sutarties jei darbuotojas nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, taip pat jei darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką;
2. Dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
3. Tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;
4. 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;
5. Kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;
6. Kitais įstatymų nustatytais atvejais.

---

<sup>27</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 494.

Vienas tokių atvejų yra reglamentuotas Darbo kodekso 96 straipsnio 2 dalyje, t. y. atsisakymas priimti į darbą gali būti ginčijamas teisme. I. Nekrošius nurodo, jog ginčai dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą neįvardijami tarp tų ginčų, kurie žinybingi tiesiog teismui (nesikreipiant į darbo ginčų komisiją), todėl reikia vadovautis Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 6 punktu, kuriame numatyta, kad tiesiog teismui žinybingi ne tik tie darbo ginčai, kurie išvardyti to straipsnio 2 dalyje, bet ir kiti, jeigu tai numato įstatymai<sup>28</sup>. Įstatymų leidėjas nepateikia baigtinio bylų sąrašo, manytina, jog dėl teisinių santykių dinamiškumo, todėl palieka teisę tiesioginį kreipimąsi į teismą reglamentuoti ir kitais įstatymais.

Iš to kas parašyta darytina išvada, jog tiesiogiai į teismą galima kreiptis tais atvejais, kai tai tiesiogiai leidžia Darbo kodekso nuostatos t. y. kai materialinė teisės norma duoda tiesioginę nuorodą į teisminę gynybą bei neįpareigoja laikytis ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos. Taigi, vertinant darbo bylų priskirtinumą teismui arba darbo ginčų komisijai, bylų atribojimo kriterijus yra ieškovo reikalavimas arba ieškinio dalykas. Bendroji taisyklė yra reglamentuota Darbo kodekso 289 straipsnyje - darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu Darbo kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos.

Nagrinėjant pagrindus, pagal kuriuos ginčas sprendžiamas tiesiogiai teisme, galime daryti išvadą, jog, kai ginčo šalis (darbuotoją ir darbdavį) sieja darbo santykiai, jos kilusius nesutarimus daugeliu atvejų privalo spręsti remiantis bendrąja darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos taisykle, tai yra visų pirma ikiteismine tvarka ir tik po to teisme, tačiau kai darbo santykiai yra pasibaigę - šalis šios pareigos nebeturi, ir darbo ginčas yra nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Taip pat pažymėtina, jog darbo ginčų komisija gavusi prašymą patikrina, ar paduotasis prašymas jai priskirtinas. Jeigu komisija nustato, kad paduotas prašymas pagal Darbo kodekso 295 straipsnį jai nėra priskirtinas ir yra nagrinėtinas teisme, ji atsisako priimti prašymą ir pareiškėjui paaiškina, kur jis turi kreiptis dėl pažeistų teisių gynybos<sup>29</sup>.

Manytina, jog yra tikslinga pateikti analizuojamojo klausimo pavyzdį, kuris gali būti nurodomas kaip atvejis, kai tarp darbuotojo ir darbdavio kyla nesutarimas dėl darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio išmokėjimo: jeigu darbuotoją ir darbdavį sieja darbo santykiai, tai sutinkamai su Darbo kodekso 289 straipsniu, tarp darbuotojo ir darbdavio kilęs nesutarimas nagrinėjamas visų pirma ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka, ir tik jeigu darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas darbuotojo netenkina, sutinkamai su 295

---

<sup>28</sup> NEKROŠIUS, I. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003. P. 53

<sup>29</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 496

straipsnio 1 dalimi - teisme. Tačiau jeigu darbo santykiai tarp ginčo šalių jau yra pasibaigę, šis nesutarimas nagrinėjamas tiesiogiai teisme, remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 5 punktu.

Tačiau esti atvejų, kai pagal bylos pobūdį yra sunku nustatyti instituciją, kuri turi nagrinėti darbo ginčą, kaip antai 2009 m. balandžio 9 d. Klaipėdos apygardos teisme buvo nagrinėjama civilinė byla pagal ieškovės G. S. ieškinį atsakovei UAB „R&I“. Ieškovė ieškiniu kreipėsi į teismą, vadovaujantis Darbo kodekso 127 str. 2 dalimi prašė pripažinti 2007-10-16 darbo sutartį nutraukta nuo 2008-12-23, bei pripažinti, kad nemokamos atostogos ir neatvykimas į darbą administracijai leidus įforminti neteisėtai, iš atsakovės priteisti neišmokėtą darbo užmokestį, išaitinę kompensaciją, delspinigius bei kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2009-01-29 nutartimi atsisakė priimti ieškovės G. S. ieškinį atsakovei UAB „R&I“. Teismas konstatavo, kad iš ieškinyje dėstomų aplinkybių bei prie ieškinio pateiktų rašytinių įrodymų matyti, jog tarp ieškovės ir atsakovės darbo teisiniai santykiai nėra nutrūkę, dėl to tarp šalių yra kilęs darbo ginčas pirmiausiai turi būti nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, kurios ieškovė nesilaikė ir ja dar galima pasinaudoti. Klaipėdos apygardos teismas savo sprendimu panaikino Klaipėdos apylinkės teismo nutartį ir tokį savo sprendimą grindė tuo, jog ieškovė reikalavo pripažinti, kad 2007-10-16 darbo sutartis Nr. 8, sudaryta tarp ieškovės ir UAB „R&I“, buvo nutraukta, vadovaujantis Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalimi, taigi ieškovė reiškė reikalavimą, kad būtų pripažintas jau egzistuojantis faktas, jog darbo santykiai pasibaigė. Taigi, šiuo konkrečiu atveju pirmosios instancijos teismas nepagrįstai nesivadovavo Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 5 punktu, kuriame nurodoma, kad nesikreipiant į Darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę<sup>30</sup>. Galima sutikti su administracinio teismo sprendimu atsižvelgiant į tai, jog pagrindinis kriterijus priskiriantis darbo ginčo nagrinėjimą teismui arba darbo ginčų komisijai yra ieškinio dalykas, šiuo konkrečiu atveju ieškovė prašo pripažinti, jog darbo teisiniai santykiai yra pasibaigę, sutinkamai su Darbo kodekso 127 straipsniu darbdavys privalėjo nutraukti darbo sutartį, todėl neįvykdyta darbdavio pareiga turėtų būti pripažintas neteisėtu neveikimu, kuris negali sukelti pasekmių ieškovės reikalavimui. Sutinkamai su darbo kodekso 295 straipsnio 2

---

<sup>30</sup> Klaipėdos apygardos teismo 2009 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *G. S. v. UAB „R&I“*, Nr. 2S-655-360/2009, kat. 122.3; 106.8.3 (S)

dalies 5 punktu teismas tiesiogiai nagrinėja darbo ginčus, kai darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę, todėl šiuo atveju galima pripažinti, jog darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę *de facto*, todėl ieškinys yra teisingas tiesiogiai teismui. Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta galima daryti išvadą, jog nevykdant teisėto darbuotojo reikalavimo nutraukti darbo sutartį nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos laikytina, jog darbo teisiniai santykiai pasibaigę ir ginčai yra priskirtini tiesiogiai teismo kompetencijai.

## 2.2. Darbo teisių gynimas

Lietuvos Respublikos Konstitucijos viena iš prioritetinių funkcijų - žmogaus teisių apsaugos funkcija yra realizuojama dviem kryptimis: iš vienos pusės, kuriama sistema garantijų, užtikrinančių prevenciją žmogaus teisių apsaugos srityje, kita vertus, Konstitucija įtvirtina ir kitokio pobūdžio priemonės, kurių paskirtis – greita ir efektyvi veikla, procedūra, išaiškinant žmogaus teisių pažeidimo faktus, juos visapusiškai įvertinant ir panaikinant visas nepageidaujamas tokių pažeidimų pasekmes<sup>31</sup>.

Sutinkamai su Darbo kodekso 35 straipsniu įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Kaip ir kitas, taip ir darbo teises saugo įstatymai, todėl yra sukurta priemonių visuma, kuria siekiama valdyti darbuotojų teisių apsaugos ir jos įgyvendinimo procesą.

Sutinkamai su Darbo kodekso 36 straipsnio 1 dalimi darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams, o tai reiškia, jog įgaliotoms institucijoms ginant pažeistas darbo teises privalo atkreipti dėmesį į tai, kad nebūtų iškreipiamas teisės normų turinys, nebūtų padaroma žala visuomenės interesams, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams ir tai sąlygoja bendrasis principas, jog iš ne teisės negali atsirasti teisė.

Pagrindiniais subjektais, ginantys darbo teises, yra teismas ir darbo ginčus nagrinėjantys organai, konkrečiai individualių darbo ginčų nagrinėjimo atveju – darbo ginčų komisija. Įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo teise gina tokiais būdais:

1. Tas teises pripažindami;
2. Atkurdami buvusią iki teisės pažeidimo padėtį ir užkirdami kelią teisei pažeidžiantiems veiksams;
3. Įpareigodami atlikti pareigą natūra;
4. Nutraukdami arba pakeisdami teisinį santykį;
5. Išieškodami iš pažeidusio teisę asmens padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o įstatymų nustatytais atvejais ir baudas ar delspinigius;
6. Kitais įstatymų nustatytais būdais.

---

<sup>31</sup> BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai kaip subjektinių teisių gynimo forma. *Įžvalgos*. 2008, t. 1, nr. 1, p. 27

Kiti įstatyme nustatyti būdai reiškia, jog darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo teises gali ginti ir kitais būdais, pavyzdžiui, taikydami alternatyvius gynimo būdus, įpareigodamas darbdavį priimti asmenį į darbą, kai tai padaryti jis atsisakė neteisėtai. Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalyje nustatyti gynimo būdai yra priskirtini tiek ginant pažeistas darbuotojų teises procedūrinėmis, tiek procesinėmis priemonėmis, tačiau Darbo kodeksas nustato, jog tam tikrus darbo teisių gynimo būdus gali taikyti tik teismai. Šie darbo teisių gynimo būdai susiję su teisės aktų teisėtumo kontrole, kuriai reikia atlikti išsamų tyrimą, teisinių žinių ir kuri dėl šių priežasčių yra patikėta tik teismams. Taigi, būdai, kuriuos gali taikyti tik teismai:

1. Pripažindami negaliojančiais įstatymams prieštaraujančius valstybės institucijų ar pareigūnų aktus;
2. Netaikydami įstatymams prieštaraujančio valstybės institucijos, savivaldybės ar pareigūno akto.

Darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės ginamos administracine tvarka. Galimi keli darbo teisių gynimo administracine tvarka būdai. Visų pirma, tai yra administracinė atsakomybės, kurią nustato Administracinių teisės pažeidimų kodeksas, taikymas už darbo teisių pažeidimus. Be to, darbo teisės administracine tvarka gali būti ginamos ir įgaliotiems pareigūnams ar organams pateikiant tam tikrus reikalavimus ir nurodymus, kuriuos privalo vykdyti darbo teisinių santykių subjektai<sup>32</sup>.

Atsižvelgiant į darbo bylų specifiką įstatymų leidėjas be įprastinių teisės gynimo būdų yra nustatęs ir alternatyvius, kurie yra įtvirtinti Darbo kodekso 297 straipsnyje. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nuomone, teismas nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu turi patikrinti ir nustatyti, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas. Bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nesaistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą (Civilinio proceso kodekso 418 straipsnis). Teismas gali keisti ieškinio dalyką byloje dėl grąžinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalis). Aplinkybes, reikšmingas Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas turi nagrinėti

---

<sup>32</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 238

nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu. Alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo parinkimas turi būti motyvuotas teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje. Teismui motyvavus tik tuo, kad iš byloje surinktų įrodymų visumos matyti, kad ieškoviui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti reiškia, kad apeliacinės instancijos teismo išvada dėl darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalies taikymo nėra reikiamai motyvuota.

Analizuojant teismų praktiką buvo pastebėta, jog bylose dėl neteisėto atleidimo iš darbo pagrindinis darbuotojo reikalavimas reiškiamas teismui buvo prašymas grąžinti arba negrąžinti į buvusį darbą, atsižvelgiant į tai, jog taikyti alternatyvias pažeistų teisių gynimo priemones yra išimtinė teismo prerogatyva nėra aiškus santykis tarp darbuotojo prašymo bei teismo diskrecijos rinktis pažeistų teisių gynimo būdą, todėl logiškai kyla klausimas ar darbuotojas turi teisę prašyti taikyti alternatyvų pažeistų teisių gynimo būdą?

Pažymėtina, jog nebegaliojančio Darbo sutarties įstatymo 42 straipsnyje buvo įtvirtinta nuostata, jog kai neteisėtai atleistas darbuotojas pareiškia, kad grąžinus jį į ankstesnįjį darbą, jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas, konstatuodamas neteisėtą atleidimą, gali darbuotojo prašymu negrąžinti jo į darbą<sup>33</sup>. Sutinkamai su Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalis teismas, nustatęs, jog darbuotojas nebegali būti grąžinamas į ankstesnį darbą dėl ekonominių ar kitokių priežasčių, priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra ne kartą konstatavęs, kad nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi patikrinti ir nustatyti, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas. Bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą (Civilinio proceso kodekso 418 straipsnis). Teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalis). Teisėjų kolegija nagrinėjamos bylos kontekste konstatavo, kad teismas, pripažinęs ieškovo (darbuotojo) atleidimą iš darbo neteisėtu, Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nustatytą pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdą taiko, jeigu nustato, jog ieškovas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl šioje teisės

---

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas, Valstybės žinios, Nr. 36-973



normoje nurodytų prižasčių, tuo tarpu tokių prižasčių nenustačius – taiko Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalyje nustatytą gynimo būdą. Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nurodytos prižasties – darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti – egzistavimas nustatomas atsižvelgiant į konkrečios bylos konkrečias faktines aplinkybes, nesuabsoliutinant nė vienos iš ginčo šalių pozicijos bei interesų<sup>34</sup>.

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, manytina, jog bylose dėl atleidimo iš darbo darbuotojas turėtų prašyti atleisti iš užimamų pareigų teismo sprendimu arba pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir/arba gražinti jį į darbą, tačiau jis neturėtų prašyti taikyti alternatyvaus pažeistų teisių gynimo būdo, nes tai yra išimtinė teismo teisė. Kaip jau buvo minėta, teismas kiekvienu atveju turi patikrinti ar asmuo gali būti gražinamas į pirmesnę darbą ir tik tais atvejais, kai nustato, jog asmuo nebegali būti gražinamas į ankstesnę darbą, turi teisę taikyti alternatyvius pažeistų teisių gynimo būdus, todėl darbuotojo prašymas nebegrąžinti jo į darbą neturi jokios teisinės reikšmės ir neįpareigoja teismo tenkinti ieškovo reikalavimą.

Iš to kas parašyta, darytina išvada, jog valstybė saugodama silpnesnės darbo šalies interesus išplėtė pažeistų darbo teisių gynimo galimybių sąrašą. Taigi, darbuotojo teisės gali būti apgintos ne tik pripažįstant teises, atkuriant buvusią padėtį ar kt., bet ir taikant alternatyvius gynimo būdus, kuriais darbo teisinių santykių šalims yra padedama ne tik pasiekti teisinį aiškumą ar sukuriama tikimybė atkurti socialinę taiką, tačiau atsiranda galimybė apsaugoti darbuotoją nuo emocinių išgyvenimų grįžus į darbo vietą, kurios nėra, arba į nepalankias darbo sąlygas. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog taikant alternatyvius gynimo būdus teismas privalo išsamiai motyvuoti priimtą sprendimą tam, jog vėliau nekiltų teismo sprendimo teisėtumo problemos. Taip pat pabrėžtina, jog Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalyje numatytus gynimo būdus gali taikyti tik darbo ginčų komisija arba teismas. Jei darbuotojo teisės ginamos tarkim, administracine tvarka, tokiu atveju pažeidėjui yra taikoma administracinė atsakomybė, tačiau tai nepaneigia galimybės darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą dėl pažeistų teisių gynimo.

Taip pat pažymėtina, jog teismas nėra saistomas ieškovo reikalavimo, todėl savo nuožiūra taiko pažeistų teisių gynimo būdą, kurio parinkimui lemiamą reikšmę turi turėti teismo nustatytų faktinių bei teisinių bylos aplinkybių visuma.

---

<sup>34</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008m. lapkričio mėn. 17 d. nutartis civilin4je byloje *R.U. v. Šiaulių universitetas* Nr. 3K-3-545/2008. kat. 6.3; 11.9.13; 125.7

### 2.3. *Pažeistų darbuotojo teisių gynimo teisme ypatumai*

Pažymėtina, jog darbuotojų interesų apsauga yra prioritetinga, tai patvirtina ir aktyvus teismo vaidmuo, ir teismo galimybė užteikti už ieškinio ribų. Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant labiau apsaugoti darbuotoją, kaip ekonomine ir socialine prasme silpnesnės santykių šalies, interesus<sup>35</sup>.

Sutinkamai su Konstitucijos 30 straipsniu, asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą, o tokios teisės įgyvendinimo ypatumus, nagrinėjant Darbo bylas civiliniam procese, nustato Civilinio proceso kodekso XX skyriaus nuostatos.

Vienas iš civilinio proceso tikslų – ginti asmenų, kurių materialinės subjektinės teisės ar įstatymų saugomi interesai pažeisti ar ginčijami, interesus. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis darbo bylos turi tam tikrų ypatumų lyginti su paprastomis civilinėmis bylomis, išskirtinė darbo bylų tvarka manytina, jog yra tarsi valstybės „paskatinimas“ darbuotojui netylėti ir ginti pažeistas savo teises, todėl nagrinėjamos temos aspektu yra svarbu aptarti pažeistų darbuotojo teisių atsiradusių iš darbo teisinių santykių gynimo teisme skirtumus nuo įprasto civilinio proceso.

*Bylinėjimosi išlaidos.* Kaip jau buvo minėta, darbo santykių vienas iš bruožų yra skirtinga darbo teisinio santykio ekonominė šalių padėtis, todėl įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs papildomą lengvatą darbuotojams, kuri palengvina galimybę kreiptis dėl pažeistų savo teisių gynimo. Sutinkamai su Darbo kodekso 302 straipsnio 3 dalimi darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio, analogiška nuostata yra įtvirtinta ir Civilinio proceso kodekso 83 straipsnio 1 dalies 1 punkte.

Anksčiau galiojusioje Darbo kodekso 302 straipsnio dispozicijoje buvo įtvirtinta, darbuotojai darbo bylose atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo<sup>36</sup>, todėl teisės mokslininkai kėlė probleminį klausimą ar toks reglamentavimas nereiškia, jog darbuotojai atleidžiami tiek nuo žyminio mokesčio, tiek nuo išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu (pvz., advokato, ekspertizės atlikimo ir kt)<sup>37</sup>. Nauja įstatymo redakcija buvo ištaisyta kolizija buvusi tarp Civilinio proceso kodekso normų nuostatų bei Darbo kodekso normų nuostatų

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2005 m. vasario 28 d. nutartis c. b. *D. Draukšaitė v. UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3; 14.3.6; 114.11;125.7

<sup>36</sup> Valstybės žinios, 2002-06-26, Nr. 64-2569

<sup>37</sup> LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, P. 224

nustatančių, jog darbuotojai atleidžiami nuo žyminio mokesčio bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių. Atsižvelgiant į tai, jog Civilinio proceso kodeksas nustato bylinėjimosi išlaidų paskirstymo klausimą, Darbo kodekso 302 straipsnio 2 buvo įtvirtinta nuostata, jog bylinėjimosi išlaidos padengiamos Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog, jog Civilinio proceso kodekso 83 straipsnio pavadinimas skamba „atleidimas nuo žyminio mokesčio ir kitų bylinėjimosi išlaidų“ straipsnyje kalbama tik apie atleidimą nuo žyminio mokesčio ir šios normos nereikėtų aiškinti plečiamai. Pažymėtina, kad bylinėjimosi išlaidas sudaro dvi savarankiškos išlaidų grupės (rūšys): žyminis mokestis ir išlaidos, susijusios su bylos nagrinėjimu (Civilinio proceso kodekso 79 straipsnis), todėl padaryta Civilinio proceso kodekso bei Darbo kodekso nuostatų sisteminė analizė leidžia daryti išvadą, jog darbuotojai bylose, kylančiose iš darbo teisinių santykių yra atleidžiami tik žyminio mokesčio mokėjimo, tačiau nėra atleidžiami nuo kitų bylinėjimosi išlaidų mokėjimo.

*Teismas.* Darbo bylos yra nagrinėjamos specialia Civilinio proceso kodekse nustatyta tvarka, todėl ir teismo vaidmuo šiame procese yra kitoks. Skirtingai nuo įprasto civilinio proceso nagrinėjant darbo bylas teismo vaidmuo yra aktyvus ir peržengia rungimosi principo leidžiamas ir Civilinio proceso kodekso nustatytas ribas. Teisės mokslininkai šį procesą vadina „tardomuoju“<sup>38</sup>.

Darbo bylos priskiriamos vadinamosioms nedispozityvioms byloms, kuriose bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų. Vienas tokių ypatumų yra teismo pareiga būti aktyviam. Civilinio proceso kodekso 414 straipsnyje nustatyta, kad darbo bylose teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis teismas darbo bylose teismas ne tik turi teisę, bet ir privalo savo iniciatyva rinkti įrodymus, jeigu dalyvaujantis byloje asmenys nepateikia įrodymų, taip pat tais atvejais, kai pateiktų įrodymų nepakanka reikšmingoms bylai aplinkybėms nustatyti<sup>39</sup>. Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra pažymėjęs, jog darbo bei kitose bylose, susijusiose su viešojo intereso gynimu, apeliacinės instancijos teismas ne tik turi teisę, bet ir privalo savo iniciatyva išreikalauti naujus įrodymus, kai pateiktų įrodymų nepakanka reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti<sup>40</sup>.

<sup>38</sup> LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, P. 226

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 13 d. nutartis *J.Molienė v. VĮ Klaipėdos ligoninė* civilinėje byloje Nr. 3K-3-229/2005, kat.11.9.5; 14.3.1

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis *I.Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis "Trys nykštukai"* civilinėje byloje Nr. 3K-3-314/200, kat. 11.9.10.7; 15.3.1

Civilinio proceso kodekso 417 straipsnyje teismui suteikiama teisė išplėsti ieškinio pagrindą, t. y. savo iniciatyva įtraukti į įrodinėjimo dalyką faktus, kuriais šalys nesiremia. Taip pat pažymėtina, kad nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas nesąžiningiems darbdaviams išnaudoti darbuotojus<sup>41</sup>.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 243 straipsniu teismo posėdžio metu išaiškinant atvykusiems į teismo posėdį proceso dalyviams jų procesines teises ir pareigas teismas turėtų darbo bylose taip pat informuoti bylos šalis ir apie teismo teisę rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina teisingai išspręsti bylą bei sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 417 straipsniu informuoti apie teismo teisę viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą, tokios nuomonės laikytinasi atsižvelgiant į tai, jog teismo vaidmuo darbo bylose yra ypatingai svarbus ir proceso šalys turi būti informuotos apie teismo teises, kurios nėra standartinės bylų nagrinėjimo teisiniame procese. Taip manytina atsižvelgiant ir į Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktiką civilinėje byloje Nr. 3K-3-366/2004, kurioje teismas vertino teismo sprendimo pagrįstumą, nes proceso dalyviai nebuvo įspėti apie teismo teisę taikyti įstatyme (Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje) nurodytą alternatyvų darbuotojo teisių ir teisėtų interesų gynimo būdą<sup>42</sup>.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog be teisių, išvardintų Civilinio proceso kodekso 160 straipsnio 1 dalyje, darbo bylose sutinkamai su civilinio proceso 414, 415, 417 bei 418 straipsniais, teismas gali:

1. Savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu mano, kad tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą;
2. Savo iniciatyva įtraukti į bylą antrą atsakovą, jeigu nagrinėdamas bylą nustato, kad ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris turi atsakyti;
3. Peržengti pareikštų reikalavimų ribas, t. y. patenkinti daugiau, nei prašyta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pateikto ieškinio dalyku ir pagrindu;
4. Nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą ieškovo nurodytu būdu nėra pagrindo, - savo iniciatyva taikyti įstatymų nurodytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą.

Iš to kas pasakyta darytina išvada, jog teismo vaidmuo darbo teisių gynimo procese išsiskiria ypatingu - aktyviu vaidmeniu, manytina, jog tokios teismo teisės nustatytos ne

---

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 28 d. nutartis *D.Draukšaitė v. UAB "Versupis"* civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005, 12.2.3; 14.3.6; kat.114.11; 125.7

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 7 d. nutartis *P.Luzan v. AB Aviakompanija "Lietuvos avialinijos"* civilinėje byloje Nr. 3K-3-366/2004, kat.2.4.3.2.; 2.8

tik dėl viešojo intereso gynimo, tačiau ir dėl to, jog darbo teisinio santykio šalys yra nelygios, o tai suteikia galimybę darbdaviui būti nesąžiningu, todėl aktyvus teismo vaidmuo sudaro palankesnes sąlygas įvertinus visas faktines aplinkybes bei įrodymus tinkamai išspręsti bylą.

*Teismingumas.* Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 2 dalis sako, jog ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas pagal bendro teismingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Taigi įstatymas numato ieškoviui alternatyvaus teismingumo galimybę, tačiau galimybę rinktis turi tik ieškovas darbuotojas, o ne ieškovas darbdavys. Tokia išvada gali būti daroma analizuojant pačią straipsnio struktūrą, nes yra nuoroda į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Iš esmės tai reiškia darbuotojo galimybę pateikti ieškinį ne tik pagal juridinio asmens buveinės, bet ir pagal jo filialo buveinės vietą. Tokia alternatyvaus teismingumo galimybė yra vertintina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba<sup>43</sup>.

Nagrinėjamos temos aspektu yra svarbu nustatyti kas yra vieta, kurioje yra dirbamas darbas bei kokiomis taisyklėmis vadovaujantis turi būti pareiškiamas ieškinys teisme. Bendroji teismingumo taisyklė yra įtvirtinta Civilinio proceso kodekso 29 straipsnyje. Bendrojo teismingumo taisyklė reiškia, kad ieškinys pareiškiamas pagal atsakovo gyvenamąją vietą, jeigu atsakovas yra juridinis asmuo - pagal juridinio asmens buveinę<sup>44</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis teismas civilinėje byloje 3K-3-245/09 yra įtvirtinęs taisyklę, jog pagal Civilinio proceso kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2 ir 4 punktus kiekviename ieškininio pareiškime ieškovas privalo nurodyti ieškinio elementus – ieškinio dalyką ir ieškinio pagrindą. Šie ieškinio elementai apibrėžia teismo nagrinėjimo dalyką ir leidžia teismui tinkamai pasirengti bylos nagrinėjimui. Teismas, sprenddamas ieškinio priėmimo klausimą, privalo *ex officio* aiškintis, ar yra asmens teisės kreiptis į teismą prielaidų ir tinkamo įgyvendinimo sąlygos, ir nustatęs, kad suinteresuotas asmuo turi teisę kreiptis į teismą, patikrina, ar šią teisę asmuo įgyvendina tinkamai, ar konkreči byla teisinga šiam teismui. Darbo bylose ieškoviui yra išplėsta teisė pasirinkti jo bylą nagrinėsiantį teismą, t. y. šios kategorijos bylose ieškoviui nustatyta bendrosios teismingumo taisyklės išimtis – galimybė pasinaudoti alternatyviu teismingumu. Pagal Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 2 dalį ieškovas gali paduoti ieškinį dėl darbo ginčo pagal bendrojo teismingumo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar

---

<sup>43</sup> LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, P. 221

<sup>44</sup> DRIUKAS A., at al. iš *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras*. I dalis bendrosios nuostatos, 2004, Justitia. P. 132

turėjo būti dirbamas. Atsižvelgiant į darbo bylų ypatumus, tai užtikrina ieškovui (darbuotojui) palankesnes teismo proceso sąlygas. Sprendžiant ieškinio priėmimo klausimą pakanka ieškovo argumentų, jog darbas buvo atliekamas kitoje vietoje nei buvo sulygta darbo sutartimi, todėl ieškinys gali būti nagrinėjamas darbo, kur jis buvo atliekamas, teritorijoje esančiame teisme<sup>45</sup>.

Iš to kas pasakyta, darytina išvada, jog darbuotojas kreipdamasis į teismą gali pasirinkti jam palankiausią variantą: arba kreiptis pagal bendro teisingumo taisyklės, t. y. pagal registruotą darbdavio buveinės adresą, arba kreiptis į teismą, esantį darbo atlikimo vietos teritorijoje, arba kreiptis į teismą pagal vietą, kurioje turėjo būti atliekamas darbas, tačiau teikiant ieškinį teismui pagal vietą, kurioje turėjo būti atliekamas darbas, jeigu tokia vieta nebuvo sutarta darbo sutartimi, ieškovas turi nurodyti konkrečius motyvus, kuriais remiantis teismas turėtų priimti ieškinį.

*Darbo bylų nagrinėjimo terminai.* Pats darbo ginčų pobūdis reikalauja specialios nagrinėjimo tvarkos. Teisminė ginčo nagrinėjimo stadija prasideda teismui priėmus ieškinį. Darbo bylų nagrinėjimui ypatingai svarbus bylų nagrinėjimo koncentruotumo ir greitumo principas, kuris yra įtvirtintas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnyje<sup>46</sup>. Analogiškas principas yra įtvirtintas ir Civilinio proceso kodekso 7 straipsnio 1 dalyje. Šis principas darbo bylų teisminiame procese yra įgyvendinamas nustatant bylos nagrinėjimo terminus, o būtent, Civilinio proceso kodekso 413 straipsnio 1 dalyje nustatytas 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos pasirengti bylai nagrinėti teisme terminas, o to pačio straipsnio 3 dalyje tvirtinta, jog byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. Koncentruotumo principas bei proceso greitumo principas taip pat yra įgyvendinamas ir nustatant įpareigojimą, jog priemonės ieškinio trūkumams šalinti teismas taiko tik tokiu atveju, kai tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo nagrinėti teisme metu (Civilinio proceso kodekso 413 straipsnio 2 dalis), tačiau nepaisant teisinio reglamentavimo terminai per kuriuos yra išnagrinėjamos darbo bylos ženkliai skiriasi nuo tų, kurie yra įtvirtinti įstatyme ir tai yra viena opiausių problemų ginant pažeistas darbuotojų teises teisme. Lentelėje žemiau pateikiami statistiniai bylų nagrinėjimo terminų rodikliai<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. birželio 1 d. nutartis c. b. R. S v. UAB „Žalgirio loto“, Nr. 3K-3-245/2009, kat. 94.2.3; kat.106.4

<sup>46</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987

<sup>47</sup> Naudotasi 2010 metų, 2009 metų, 2008 metų, 2007 metų, 2006 metų civilinių bylų statistiniais duomenimis. Duomenys paimti iš <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika>.

Metai	Bylų skaičius per metus	Bylų nagrinėjimo trukmė		
		Iki 6 mėn.	Nuo 6-12 mėn.	12 mėn. ir daugiau
2010	3168	2781	699	274
2009	3924	4074	536	112
2008	1492	1537	290	101
2007	1357	1439	238	76
2006	987	1099	202	64

Atsižvelgiant į statistinius rodiklius galima daryti išvadą, jog nėra bylų, kurios būtų išnagrinėjamos per Civilinio proceso kodekse įtvirtintus terminus. Šios problematikos sprendimo būdai gali būti įvairūs, tačiau jie nėra atsiejami ir nuo valstybės formuojamos politikos. Trumpi darbo bylų nagrinėjimo terminai yra siekiamybė, kuri gali būti įgyvendinama pakeitus teismų darbo tvarką, keliant teisėjų kvalifikaciją arba pasiekus Vokietijos ar Austrijos pavyzdžiu bei įsteigus specializuotus darbo teismus.

*Ieškinio senaties terminai.* Terminas yra tam tikras laiko tarpas, su kuriuo yra siejamas darbo teisinių santykių atsiradimas, pasikeitimas arba pasibaigimas. Vadinasi, terminas yra juridinis įvykis, su kuriuo įstatymas sieja tam tikrų teisinių padarinių atsiradimą<sup>48</sup>. Nagrinėjamos temos aspektu svarbūs yra pažeistos teisių gynybos įgyvendinimo teisme terminai, atsižvelgiant į tai, jog Darbo kodeksas nustato skirtingus ieškinio senaties terminus.

Ieškinio senaties terminas – yra įstatymo nustatytas laiko tarpas, per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises. Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, jog bendras ieškinio senaties terminas yra treji metai, jeigu šis Kodeksas ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų, darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio terminas kreiptis į teismą tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis teismas, Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas ginčų, kuriems kilus darbuotojas per vieną mėnesį turi teisę kreiptis į teismą teisminės gynybos, kategorijų sąrašas yra baigtinis ir negali būti plečiamai aiškinamas<sup>49</sup>, galima sutikti su tokia Lietuvos Aukščiausiojo teismo pozicija atsižvelgiant į tai, jog bendras ieškinio senaties terminas yra trys metai, o sutrumpinti terminai yra nustatyti tik išimtiniais Darbo kodekse nurodytais atvejais.

<sup>48</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005. P. 242

<sup>49</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 21 d. nutartis *J. P. v. AB „Kauno keliai“* civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2

Tam tikrais atvejais įstatymai nustato konkretų momentą, su kuriuo yra siejama ieškinio senaties termino pradžia, tokiu atveju pasak Lietuvos Aukščiausiojo teismo yra Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas, kurio eigos pradžia siejama ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisės pažeidimą, o su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Darbuotojui, nesutinkančiam su atleidimu iš darbo, vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalis apibrėžia jo pradžia (Darbo kodekso 26 straipsnio 1 dalis), t. y. kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą<sup>50</sup>.

Vėlesnėje teismų praktikoje teismas patikslino taisyklę ir nustatė, jog ieškinio senaties termino ieškiniui pareikšti teisme pradžia laikytinas momentas, kada darbuotojas sužino apie atleidimą iš darbo, gaudamas apie tokį faktą išsamią informaciją. Tai reiškia, kad vien abstraktus sužinojimo apie įvykusį darbo santykių pasibaigimą nepakanka tam, kad darbuotojas galėtų ginti savo teises ar teisėtus interesus teisme. Tik atleidimo iš darbo teisinio pagrindo ir kitų reikšmingų aplinkybių, darbdavio nurodytų įsakyme dėl tokio darbuotojo atleidimo iš darbo, sužinojimas, lemia galimybę darbuotojui ginti savo teises pareiškiant ieškinį teisme<sup>51</sup>. Tas pats pasakytina ir apie Darbo kodekso 293 straipsnyje įtvirtintą 14 dienų terminą, apskūsti darbo ginčų komisijos priimtą sprendimą.

Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas ieškinio senaties terminas yra treji metai, todėl jei konkreti norma nenustato trumpesnio ieškinio senaties termino, vadinasi yra taikomas bendrasis. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra nurodęs, jog įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises, pareiškdamas ieškinį, yra nustatytas Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje ir tai yra bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas Darbo kodekso reglamentuojamiems santykiams. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje nustatytas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas Darbo kodekso reglamentuojamiems santykiams taikomas tuo atveju, kai Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai nenustato sutrumpintų ieškinio senaties terminų<sup>52</sup>.

Taip pat svarbu pažymėti, jog Darbo ginčams galioja bendroji taisyklė, kad ieškinio senaties termino pabaiga iki ieškinio pareiškimo teisme dienos yra pagrindas ieškinį

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. sausio 31 d. nutartis *G. O. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“* civilinėje byloje Nr. 3K-3-39/2007, kat. 4.3

<sup>51</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje *R. C. v. S. N. individuali įmonė*, bylos Nr. 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2 (S)

<sup>52</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 21 d. nutartis *J. P. v. AB „Kauno keliai“* civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2



atmesti (Civilinio kodekso 1.131 straipsnio 1 dalis). Lietuvos Aukščiausiasis teismas nurodė, jog aplinkybė, jog asmuo apie pažeistas teises realiai galėjo sužinoti ir sužinojo tik pasibaigus ieškinio senaties terminui, kurio pradžią įstatymas susiejo su objektyviais įvykiais, neturi įtakos ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui, bet, atsižvelgus į konkrečios bylos aplinkybes, ji gali būti pripažinta pagrindu atnaujinti praleistą ieškinio senaties terminą. Ar yra pagrindas pripažinti, kad ieškinio senaties terminas praleistas dėl svarbios priežasties, yra fakto klausimas, kurį tiria ir remdamiesi byloje esančiais duomenimis nustato pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai<sup>53</sup>.

Iš to kas pasakyta darytina išvada, jog Darbo kodekse įtvirtintas trijų metų ieškinio senaties terminas yra bendrasis. Atskiroms bylų rūšims Darbo kodeksas numato trumpesnius ieškinio senaties terminus, todėl manytina, jog tokia įstatymo leidėjo pozicija buvo įtvirtinta atsižvelgiant į teisinio santykio esmę ir būtinumą kuo greičiau atitaisyti darbuotojo teisinę padėtį, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog tam tikrais atvejais ieškinio senaties termino eigos pradžia siejama su objektyviu kriterijumi, t. y. atitinkamo dokumento gavimo momentu, o ne su subjektyviuoju, t. y. sužinojimu ar turėjimu sužinoti tam tikras aplinkybes.

*Delspinigiai.* Sutinkamai su Darbo kodekso 207 straipsniu kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Delspinigių institutą gana glaudžiai reglamentuoja civilinė teisė, tačiau atkreiptinas dėmesys, jog šis institutas yra ir darbo teisės institutas, todėl įdomu pažymėti, jog pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką delspinigiams iš darbo santykių išieškoti yra taikomas bendrasis Darbo kodekso 27 straipsnyje nustatytas trejų metų ieškinio senaties terminas, jeigu neturi būti taikomas kitas darbo įstatymas, nustatantis trumpesnę senaties terminą delspinigiams išieškoti (Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalis). Civilinis kodeksas nėra darbo įstatymas, jo nuostatos dėl netesybų taikomos tik papildomai ir tik tais klausimais, kurių Darbo kodeksas nereglamentuoja. Darbo kodekse nustatytas bendrasis ieškinio senaties terminas, o trumpesni terminai gali būti nustatyti kituose darbo įstatymuose. Delspinigiai figūruoja darbo teisėje, jie yra nustatyti pagal Darbo kodekso 207 ir 292 straipsnius. Nors juose nenustatyta delspinigių senaties termino, bet tai yra darbo santykių, o ne tik civilinės teisės institutas. Civilinio kodekso nuostatos dėl netesybų senaties termino neturi būti taikomos, nes bendrasis senaties terminas nustatytas, trumpesnių senaties terminų klausimas Darbo kodekse reglamentuotas (Darbo kodekso

---

<sup>53</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *A.Žukauskas v. UAB "Naujamesčio būstas"* Nr. 3K-3-203/2005, kat. 11.9.10.8; 11.10

27 straipsnio 2 dalis). Pagal kasacinio teismo praktiką delspinigių ieškinio senaties terminas taikomas pagal atitinkamų santykių metu galiojusius įstatymus – Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą arba Darbo kodeksą, kuriuose nustatyta trejų metų ieškinio senatis<sup>54</sup>.

Analizuojant teismų praktiką buvo pastebėta, jog darbuotojai prašydami priteisti delspinigius neatsižvelgia į tai, jog sutinkamai su Darbo kodekso 141 straipsnio darbuotoju 1 dalimi darbuotojo atleidimo dieną su juo yra atsiskaitoma visiškai jeigu įstatymais arba susitarimu nenustatyta kitaip, kartu su darbo užmokesčiu sutinkamai su Darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalimi kartu turi būti sumokami delspinigiai bei kitos išmokos. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra pažymėjęs, jog delspinigių sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai; po darbo santykių pasibaigimo, darbdaviui neįvykdžius Darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje bei 206 straipsnyje nustatytos prievolės, gali būti taikoma Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodyta sankcija<sup>55</sup>, t. y. darbuotojas gali reikalauti vidutinio darbo užmokesčio.

*Teismo sprendimų vykdymas.* Dalis teismo sprendimų, priimtų darbo bylose, turi būti skubiai vykdomi. Šiuo atveju yra tam tikra normų kolizija, nes Civilinio proceso kodeksas pateiktas privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas ir toks sąrašas Darbo kodekso 299 straipsnio pirmojoje dalyje nesutampa. Darbo kodekse nustatyta, kad sprendimas grąžinti darbuotoją į darbą yra privalomai skubiai vykdomas. Tuo tarpu Civilinio proceso kodekso 283 straipsnyje šios rūšies sprendimas laikomas fakultatyviu pagrindu skubiai vykdyti. Manytina, jog ši kolizija turėtų būti sprendžiama Darbo kodekso naudai, nes jau Civilinio proceso kodekso 1 straipsnio pirmojoje dalyje sakoma, kad darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali nurodyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju Darbo kodeksas. Atkreiptinas dėmesys, kad bet kuris darbo byloje teismo priimtas sprendimas gali būti perduotas skubiai vykdyti, jeigu teismas konstatuoja, jog dėl ypatingų aplinkybių vėliau jį gali pasidaryti neįmanoma arba labai sunku įvykdyti. Perduodamas sprendimą skubiai vykdyti, teismas turėtų atkreipti dėmesį, kad nei Civilinio proceso kodeksas, nei Darbo kodekse neliko ankstesnių ribojimų atgręžti sprendimo vykdymą, todėl turėtų gana atsargiai taikyti šį institutą. Be to, jeigu leidžiama skubiai vykdyti teismo sprendimą, kuris nėra nurodytas

---

<sup>54</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *M.Petkevičienė v. AB "Skaitek"* Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4

<sup>55</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *I.O v. UAB „Prekybos ir logistikos centras"* Nr. 3K-3-282/2010, kat. 11.9.4; 11.10; 11.11; 14.5; 114.11

Darbo kodekso 299 straipsnyje arba Civilinio proceso kodekso 282-283 straipsniuose, teismas turėtų taikyti Civilinio proceso kodekso 283 straipsnio antrojoje dalyje nustatytą pareigą pareikalauti užtikrinti sprendimo vykdymo atgrėžimą<sup>56</sup>.

*Procesinių teisių perėmimas.* Sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 48 straipsniu, civiliniame procese yra procesinio teisių perėmimo galimybė, tačiau pažymėtina, jog darbo bylų ypatumas tas, jog procesinių teisių perėmimas yra ribojamas atsižvelgiant į civilinio proceso kodekso 416 straipsnį bei išskirtinę darbuotojo padėtį. Galima sutikti su teisės mokslininkų nuomone, kuria teigiama, jog procesinių teisių perėmimas galimas tik dėl reikalavimų, kurie susiję tik su paveldėjimo teisės objektu, o ne su ieškovo asmeniu, nes akivaizdu, kad vienintelis ieškovo (darbuotojo) procesinio teisių perėmimo pagrindas yra jo mirtis<sup>57</sup>.

Iš to kas parašyta darytina išvada, jog Civilinio proceso kodeksas darbo bylas išskiria į „atskirą teiseną“<sup>58</sup>. Darbo ginčų nagrinėjimo teisme ypatumai yra nustatyti atsižvelgiant į ypatingų socialinių partnerių, darbuotojo bei darbdavio, ginčo aktualumą. Viena iš darbo bylų specifinio nagrinėjimo ypatumų priežasčių, manytina, jog yra nelygiavertė šalių socialinė bei ekonominė padėtis. Taip pat manytina, jog vienas didžiausių proceso tikslų turėtų būti siekis atkurti ne tik teisinę bet ir socialinę taiką, tačiau to nepavykus, kuo greičiau išspręsti kilusį darbo ginčą bei atkurti šalių lygiateisiškumą.

Apibendrinant galima teigti, jog teisminės darbo ginčų stadijos ypatumai yra vienaip reglamentuoti, o kitaip taikomi praktikoje. Tokie darbo bylų nagrinėjimo terminai, kokie yra nustatyti dabar, negali būti realiai įgyvendinti, todėl manytina, jog jie turi būti arba ilginami, arba diferencijuojami pagal bylų sudėtingumą, arba nustatoma viršutinė riba, t. y. maksimalus terminas per kurį turi būti išnagrinėtas darbo ginčas. Pažymėtina, jog teismai pakankamai atidžiai vertina darbo bylose esančius duomenis ir daugelyje bylų motyvuotai taiko alternatyvius pažeistų teisių gynimo būdus, tuo bent dalinai įgyvendindami siekį atstatyti socialinę bei teisinę taiką.

---

<sup>56</sup> LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, P. 226-227

<sup>57</sup> KOVEROVAS, P. *Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai*. Kolektyvinė monografija „Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai“. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 318 IŠ: NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 501

<sup>58</sup> Sąvoka „atskira teiseną“ vartojama atsižvelgiant į tai, jog darbo bylos nagrinėjamos atskirame Civilinio proceso kodekso skyriuje nustatyta tvarka ir pasižymi ypatingu specifiškumu.

#### ***2.4. Ikiteisminės tvarkos nesilaikymo ir terminų kreiptis į darbo ginčų komisiją praleidimo teisinės pasekmės***

Įstatymų leidėjas teisę kreiptis į teismą tam tikrų kategorijų bylose gali sieti su būtinybe laikytis išankstinės neteisminės bylos nagrinėjimo tvarkos. Tokiu atveju, teisminis nagrinėjimas galimas tik tada, kai ginčas prieš tai spendžiamas ikiteisminėje institucijoje. Reikalavimas laikytis išankstinės neteisminės bylos sprendimo tvarkos kiekvienu konkrečiu atveju turi būti nurodytas įstatyme ir tik juo pagrįstas<sup>59</sup>.

Sutinkamai su Darbo kodekso 289 straipsniu, kuriame nurodoma, jog Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu šis Darbo kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos, teismas priimdamas ieškinį privalo patikrinti ar buvo laikytasi ikiteisminės ginčų sprendimo tvarkos. Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio 1 dalyje sakoma, kad jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarka.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, Darbo kodeksas nustato konkrečius terminus per kuriuos darbuotojas turi teisę kreiptis į kompetentingą organą dėl pažeistų teisių gynbos, tačiau yra atveju, kai darbuotojas praleidžia įstatyme numatytus terminus arba nesilaiko byloms nagrinėti skirtos tvarkos, tokiu atveju kyla galimų pasekmių klausimas.

Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio antroje dalyje sakoma, kad teismas tiesiogiai nagrinėja bylą, jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi esanti nekompetentinga spręsti ginčą. Taigi kai darbo ginčų komisija atsisakė nagrinėti bylą dėl to, kad yra praleisti Darbo kodekse nustatyti kreipimosi į ją terminai, laikytinasi nuostatos, jog ji pripažino save nekompetentinga nagrinėti konkretų ginčą, todėl ieškinys gali būti paduodamas tiesiogiai teismui. Tas pat pasakytina ir apie situaciją, kai ieškovas pateikia ieškinį teismui pažeisdamas Darbo kodekso 293 straipsnyje nustatytą dešimties dienų [nebegaliojanti Darbo kodekso 293 straipsnio redakcija, pagal galiojančią redakcija - keturiolikos dienų terminas] terminą. Remiantis įstatymo analogija reikėtų taikyti atitinkamą Civilinio proceso kodekso normą ir kai darbuotojas tiesiogiai į teismą kreipiasi praleidęs trijų mėnesių terminą, t. y. prieš tai apskritai nesikreipęs į darbo ginčų komisiją. Kadangi jau priimant pareiškimą yra aišku, kad komisija nėra kompetentinga nagrinėti ginčą, teismas turėtų taikyti Civilinio proceso kodekso 412 straipsnio antrosios dalies

---

<sup>59</sup> VĖLYVIS, S., ABROMAVIČIENĖ, G. Kai kurios teisės kreiptis į teismą bendrosios sąlygos. *Jurisprudencija*. 2006, Nr.2 (80). P. 126-127

nuostatas<sup>60</sup>. Nesutiktina su tokia teisės mokslininkų nuomone atsižvelgiant į tai, jog praleistas 3 mėnesių terminas gali būti atnaujinamas jei nustatoma, kad jis praleistas dėl svarbių priežasčių, todėl tais atvejais, kai darbuotojas kreipiasi į teismą nesikreipęs į darbo ginčų komisiją, jam taip pat turi būti išaiškinama jo pareiga pasinaudoti ikiteismine tvarka. Tačiau jeigu darbo ginčų komisija atsisakė spęsti individualų darbo ginčą arba neatnaujino termino, tokiu atveju ginčas turėtų būti nagrinėjamas teisme. Taip manytina atsižvelgiant į tai, jog procedūrinio trijų mėnesių termino praleidimas neužkerta kelio ginti pažeistas teises nei ikiteismine, nei teismine tvarka.

Teisės mokslininkai pažymi, kad nors ieškinio senaties terminas yra siejamas tik su teismine gynyba, tačiau darbo teisių gynimo procese, procedūrinis trijų mėnesių terminas, pasak teisės mokslininkų, savo prigimtimi yra panašus į ieškinio senaties terminą, kadangi nustato laiko tarpą per kurį darbuotojas gali apginti, jo manymu, pažeistą teisę ar saugomą interesą darbo ginčų komisijoje. Šiuo požiūriu Darbo kodekso 296 straipsnio norma laikytina specialiaja norma Darbo kodekso 27 straipsnio atžvilgiu, nepaisant to, kad šis terminas neturi visų ieškinio senaties termino požymių, tačiau jis, kaip ir kiekvienas ieškinio senaties terminas, reglamentuoja ne materialinės teisės trukmę, bet užtikrina perėjimą nuo pažeistos materialinės teisės prie jos gynimo<sup>61</sup>. Nesutiktina su tokia nuomone atsižvelgiant į tai, jog nors šis trijų mėnesių terminas ir turi ieškinio senaties požymių, tačiau esminis jo skirtumas, jog jis nepanaikina teisės pasinaudoti gynyba, nors kita šalis ir argumentuoja, kad yra praleistas terminas. Savo prigimtimi trijų mėnesių terminas yra procedūrinis ir jo praleidimo teisinės pasekmės nėra tokios griežtos kaip praleidus ieškinio senaties terminą.

Pasak darbo kodekso komentaro autorių, darbdavys ir darbo ginčų komisija, tuo labiau raštvedys, neturi teisės atsisakyti priimti darbuotojo prašymą išnagrinėti teisės pažeidimą darbo ginčų komisijoje, net jeigu tas prašymas paduodamas praleidus trijų mėnesių kreipimosi terminą. Išnagrinėjusi termino praleidimo priežastis savo posėdyje ir pripažinusi svarbiomis, darbo ginčų komisija gali atnaujinti trijų mėnesių terminą ir prašymą nagrinėti iš esmės<sup>62</sup>. Galima sutikti su tokia teisės mokslininkų nuomone atsižvelgiant į Darbo kodekso 29 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, kuri pateikia nuorodą į Civilinio proceso kodekso 78 straipsnio 1 dalį, kuri reglamentuoja, jog asmenims praleidusiems įstatymų nustatytą ar teismo paskirtą terminą dėl priežasčių, kurias teismas nustatė svarbiomis, praleistas terminas gali būti atnaujinamas, iš to kas pasakytina

---

<sup>60</sup> LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, P. 220

<sup>61</sup> BUŽINSKAS, G. iš *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 528

<sup>62</sup> *ibid.*

darytina išvada, jog terminų skaičiavimą, sustabdymą, atnaujinimą, praleidimo padarinius reglamentuoja civilinio proceso kodekso normos. Su teisės mokslininkų nuomone galima sutikti atsižvelgiant ir į tai, jog darbuotojų teisių gynimo procesas ypatingas bei darbuotojo teisių apsauga turi būti prioritetinga valstybėje. Atsisakius nagrinėti darbuotojo prašymą darbo ginčų komisijoje bei tuo pagrindu, jog buvo praleistas trijų mėnesių terminas, atsisakius priimti ieškinį teisme, būtų užkertamas kelias pažeistų teisių gynybai ir pažeistas teisės kreiptis į teismą turinys. Nors ši teisė ir nėra absoliuti, tačiau darbuotojas turi pagrindą tikėtis, kad teisėtai (t. y. pagal įstatymą) įgytos teisės bus ginamos bei išsaugotos.

Tais atvejais, kai asmuo kreipėsi tiesiogiai į teismą nepaleidęs termino, tačiau nepasinaudojęs ikiteismine tvarka, manytina, jog ieškinio priėmimo teisme klausimas turi būti išsprendžiamas vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 2 dalies 3 punktu, pagal kurį teismas atsisako priimti ieškinį, nes suinteresuotas asmuo, kreipėsis į teismą, nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos, Civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 3 dalimi, pagal kurią teismas, atsisakydamas priimti pareiškimą, priima dėl to motyvuotą nutartį. Nutartyje teismas privalo nurodyti, į kurią instituciją reikia pareiškėjui kreiptis, jeigu byla nenagrinėtina teisme. Tokią pačią taisyklę yra suformulavęs ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas pasakęs, jog pagal banketinę Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 6 punkto normą darbo ginčai, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami tais atvejais, kai tai nustatyta kitų įstatymų. Kai darbuotojas, nesilaikydamas privalomos darbo ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme (darbo ginčų komisijoje) tvarkos, dėl darbo ginčo išnagrinėjimo kreipiasi tiesiogiai į teismą, t. y. nesilaikydamas individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos, nustatytos Darbo kodekso 285, 289, 295 straipsniuose, ieškinio priėmimo teisme klausimas išsprendžiamas vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 137 straipsnio 2 dalies 3 punktu, 3 dalimi, 412 straipsnio 1 dalimi<sup>63</sup>.

Taigi, tais atvejais, kai darbo ginčų komisija atsisako nagrinėti ginčą, kai yra praleistas trijų mėnesių terminas, darbuotojui yra suteikiama teisė kreiptis teisminės gynybos taip įgyvendinant Konstitucinę asmenų teisę kreiptis į teismą. Sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 412 straipsniu teismas neturi galimybių spręsti ginčą jeigu nebuvo pasinaudota išankstine ginčų nagrinėjimo ne teisme tvarka tačiau praleistas terminas neužkerta kelio ginti pažeistas teises.

---

<sup>63</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis *T. D. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija* civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2006, kat. 18.1

## ***2.5. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ribos ginant pažeistas darbuotojų teises***

Darbo kodekso 32 straipsnyje nustatyta, jog kaip darbdaviai laikosi Darbo kodekso, darbo įstatymų kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos, taigi šiame straipsnyje yra reglamentuojamas darbdavio veiklos kontrolės mechanizmas.

Valstybinė darbo inspekcija yra pagrindinė institucija, kurios kompetencija leidžia kontroliuoti kaip darbdaviai laikosi įstatymų bei kitų norminių teisės aktų. Tačiau neretai kyla Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos bei jos ribų klausimas atliekant jai pavestas funkcijas bei vykdant uždavinius. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos ribų problema paaiškėjo išanalizavus Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką bylose, kuriose valstybinė darbo inspekcija buvo institucija, išsprendusi individualius darbo ginčus, todėl nagrinėjamos temos aspektu yra svarbu išsiaiškinti bei pateikti išvadas dėl Darbo inspekcijos funkcijų sprendžiant individualius darbo ginčus.

Darbo kodeksas įtvirtina specialią individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką bei specialius individualius darbo ginčus nagrinėjančius subjektus, t. y. darbo ginčų komisiją bei teismą, tuo tarpu Valstybinė darbo inspekcija nėra minima kaip institucija turinti įgalinimus spręsti tokio pobūdžio ginčus nei Darbo kodekse, nei Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme (toliau - Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas), kurio 6 straipsnis nustato Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją vykdant pastarajai pavestus uždavinius<sup>64</sup>.

Darbo kodekso 32 straipsnyje reglamentuota, jog kaip darbdaviai laikosi šio Kodekso, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos. Aiškios Valstybinės darbo inspekcijos ribos yra apibrėžtos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsnyje, kuris reglamentuoja, jog Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra

---

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585

fizinis asmuo. Tai yra patvirtinęs ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas byloje Nr. A<sup>8</sup> – 909 – 06, kurioje nurodė, jog iš Darbo kodekso 32 straipsnio normos matyti, kad Valstybinei darbo inspekcijai pavesta atlikti šiuos veiksmus: kontroliuoti kaip laikomasi darbo teisinius santykius reguliuojančių normų bei vykdyti pažeidimų šioje srityje prevenciją. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5 straipsnyje taip pat nustatyta, kad pagrindinis šios institucijos uždavinys – vykdyti prevenciją pažeidimų, kurie gali atsirasti darbo teisinių santykių srityje bei nurodyta, kad ši prevencija vykdoma, kontroliuojant, kaip laikomasi teisės aktų, ir konsultuojant darbuotojus ir darbdavius.

Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją, vykdant pastarajai pavestus uždavinius, nustato valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnis. Iš šio straipsnio matyti, kad šiai institucijai nėra suteikta teisė spręsti individualaus pobūdžio darbo ginčų ir priiminėti dėl jų sprendimus. Tokia teisė pagal Darbo kodekso 286 straipsnį yra suteikta darbo ginčus nagrinėjantiems organams – darbo ginčų komisijai ir teismui. Iš to, kas pasakyta, darytina išvada, kad darbo ginčų nagrinėjimas, t. y. nustatymas faktinių aplinkybių, jų teisinis įvertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas, neįeina į Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją<sup>65</sup>.

Valstybinė darbo inspekcija yra organas, vykdanti prevenciją bei kontrolę darbo įstatymų bei kitų teisės norminių aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, tačiau įstatymas neįgalina Valstybinės darbo inspekcijos spręsti darbo ginčus. Darbo kodeksas nustato individualaus darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą bei subjektus turinčius teisę tokius ginčus nagrinėti, nors Valstybinė darbo inspekcija turi įgalinimus kontroliuoti darbdavį kaip jis laikosi darbo įstatymų, tai nesuteikia jai kompetencijos spręsti darbo santykio šalių konflikto dėl įstatyme nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo ar netinkamo įgyvendinimo.

Atkreiptinas dėmesys, jog kompetencijos viršijimo problema atsiranda atsižvelgiant į tai, jog darbo ginčas yra suprantamas kaip teisės pažeidimas, nors ne kiekvienu konkrečiu atveju taip ir yra. Sutinkamai su darbo kodekso 32 straipsnio nuostatomis, kaip darbdaviai laikosi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos. Šios institucijos yra įgaliotos nagrinėti

---

<sup>65</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis a. b. UAB “Lietuvos Rytas“ v. Valstybinė darbo inspekcija, Nr. A<sup>8</sup> – 909 – 06, kat. 25; 65.1 (S)



asmenų skundus dėl darbo teisių pažeidimo ir taikyti administracinės atsakomybės priemones, šias teises pažeidusių asmenų atžvilgiu<sup>66</sup>.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pasakęs, jog Darbo kodekso 285 straipsnyje nustatyta, jog individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo bei darbdavio dėl įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ar pareigų įgyvendinimo, iš to kas reglamentuota, galima daryti išvadą, jog individualus darbo ginčas turi atitikti tokius požymius: pirma, tai ginčas tarp darbuotojo bei darbdavio, antra, tai ginčas dėl teisės ir trečia, tai ginčas, kuris yra nagrinėjamas specialių teisinių mechanizmų pagalba. Jei kilęs nesutarimas patenka į individualaus darbo ginčo sąvokos ribas, jis yra priskiriamas nagrinėti darbo ginčų komisijai arba teismui, išanalizavęs ginčo pobūdį, teismas konstatavo, jog nagrinėjamos administracinės bylos esmė - tarp pareiškėjos UAB „Pasala“ ir jos buvusio darbuotojo A.P. kilęs ginčas dėl piniginės kompensacijos išmokėjimo už uždelstą atsiskaityti po atleidimo iš darbo laiką. Pagal Darbo kodekso 285 straipsnį ši faktinė situacija kvalifikuotina kaip individualus darbo ginčas - nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo; šis įstatymo norma taip pat nustato, kad individualūs darbo ginčai turi būti nagrinėjami Darbo kodekse nustatyta tvarka. Taigi, Darbo kodekso 286 straipsnis nustato, kad individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai yra darbo ginčų komisija ir teismas; pagal kodekso 295 straipsnio 1 dalies 5 punktą, tais atvejais, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę, darbo ginčai tiesiogiai nagrinėjami teisme. Šiame darbo kodekso straipsnyje yra aiškiai išskiriamos dvi institucijos nagrinėjančios individualų darbo ginčą, t. y. ikiteismine tvarka tokį ginčą nagrinėja darbo ginčų komisija, o teismine - teismas. Šioje nuostatoje įtvirtintas individualų darbo ginčą nagrinėjančių institucijų sąrašas yra baigtinis, todėl jei tokį ginčą išnagrinėja kitas organas, tai neišvengiamai turi teisinių pasekmių<sup>67</sup>.

Minėta situacija, kuomet Valstybinė darbo inspekcija pažeidė savo kompetencijos ribas, susiklostė dėl netinkamo darbo ginčo bei teisės pažeidimo sąvokų interpretavimo, todėl šiuo klausimu yra svarbi Vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis, priimta išnagrinėjus administracinę bylą Nr. A-8-727-2003, kuria buvo bandyta

---

<sup>66</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

<sup>67</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. gegužės 18 d. nutartis a. b. UAB „Pasala“ v. Valstybinė darbo inspekcija, Nr. A<sup>14</sup>-498/07, kat. 16.5 (S);

atriboti šių sąvokų skirtumus<sup>68</sup>. Minėtoje byloje Vyriausiasis administracinis teismas konstatavo, kad Valstybinei darbo inspekcijai įstatymu nustatytos kompetencijos turinį sudaro prevencija ir kontrolė tų darbo įstatymo pažeidimų, kurie tiesiogiai atima ar apriboja įstatymų nustatytas darbuotojų teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas, t. y. iš esmės bendro pobūdžio materialines teises, kurios skirtos užtikrinti visų darbuotojų teises ir kurių pažeidimas yra akivaizdus; tuo tarpu faktinių individualaus darbo ginčo aplinkybių konstatavimas ir sprendimo priėmimas nėra Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija<sup>69</sup>.

Manytina, jog vertinant Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją yra svarbu išsiaiškinti sąvokų „Kontroliuoti“ bei „Spręsti“ lingvistines reikšmes. Sąvoka „kontroliuoti“ reiškia tikrinti, prižiūrėti, vykdyti kontrolę<sup>70</sup> tuo tarpu sąvoka „spręsti“ reiškia apgalvojus, apsvarsčius daryti išvadą, susidaryti nuomonę apie ką, nutarti ką, svarstyti, nagrinėti, norint gauti kokio klausimo atsakymą<sup>71</sup>. Lingvistiškai aiškinant žodžių reikšmes šių sąvokų skirtumas yra aiškus, tačiau nepaisant to, neretai pasitaiko klaidų. Valstybinė darbo inspekcija sprendama individualų darbo ginčą pažeidžia ne tik Valstybinės darbo inspekcijos įstatymą, tačiau ir Konstitucijos 109 straipsnį, nustatantį, jog teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai, todėl teismų praktika Lietuvoje siekia griežtai atriboti administracinę ir teisminę darbo teisių gynimo formas ir pasisako prieš bet kokių šių formų dubliavimą<sup>72</sup>.

Iš pateiktos analizės matyti, jog darbo ginčų nagrinėjimas, tai yra nustatymas faktinių aplinkybių, jų teisinis įvertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas, neįeina į Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją. Vienintelė išimtis, leidžianti Valstybinei darbo inspekcijai spręsti tam tikro pobūdžio ginčą, yra valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatytas įpareigojimas Valstybinei darbo inspekcijos inspektoriams spręsti ginčus tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti motyvuojant, jog negarantuota darbuotojų sauga ir sveikata, sutinkamai su Darbo kodekso 276 straipsniu, kuris sudaro prielaidą tokią kompetenciją įstatymu priskirti Valstybinei darbo inspekcijai bei sutinkamai su

<sup>68</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p.126

<sup>69</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis a.b. Nr.A-8-727-2003 AB bankas NORD/LB Lietuva v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius.

<sup>70</sup> Red. KEINYS, ST. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. P. 610

<sup>71</sup> Red. KEINYS, ST. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. P. 670

<sup>72</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsniu, kuriuo be kita ko, Valstybinei darbo inspekcijai priskiriama darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose. Tuo tarpu, individualius darbo ginčus, kaip tai yra apibrėžta Darbo kodekso 285 straipsnyje, nagrinėja darbo ginčų komisija ir (arba) teismas, bet ne Valstybinė darbo inspekcija, todėl galima sutikti su teisės mokslo atstovų nuomone, kuria teigiama, kad jeigu Valstybinei darbo inspekcijai būtų suteiktos „kvaziteisingumo“ (квазиправосудие) vykdymo funkcijos, tokiu atveju susidurtume su atveju, kuomet įstatymo vykdomoji valdžia perimtų teisminės valdžios funkcijas<sup>73</sup>. Tai jau būtų akivaizdus konstitucinio valdžių padalijimo principo pažeidimas. Tam pritaria ir kita Rusijos darbo teisės teorijos atstovė O.B. Абрамова, teigianti, kad Valstybinei darbo inspekcijai pavestos darbo įstatymų kontrolės ir priežiūros funkcijos tikslas yra darbo teisės pažeidimų išaiškinimas, o ne teisės ginčų sprendimas<sup>74</sup>.

Galima sutikti su Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo bei teisės mokslininkų nuomone atsižvelgiant į tai, jog Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija yra aiškiai apibrėžta Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme, todėl negali būti aiškinama plečiamai. Kaip jau buvo minėta anksčiau Darbo kodekso 285 straipsnyje reglamentuota, jog darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis, todėl atsižvelgiant į tai, jog Darbo kodekso XIX skyrius „Darbo ginčai“ reglamentuoja tikslią darbo ginčų nagrinėjimo tvarką bei į tai, jog šiame skyriuje nėra teisės normų suteikiančių individualaus darbo ginčo sprendimo teisės Valstybinei darbo inspekcijai, galima daryti išvadą, jog tokios kompetencijos Valstybinė darbo inspekcija neturi.

---

<sup>73</sup>ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

<sup>74</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 126

### 3. Darbo teisės pažeidimų prevencija

Žodžio „prevencija“ reikšmė yra suprantama kaip šalinimas užbėgant už akių<sup>75</sup>. Kaip jau buvo minėta anksčiau, teisės pažeidimas - žalingas visuomenei ir neteisėtas elgesys, todėl tokio elgesio prevencija yra labai svarbi funkcija teisinėje valstybėje. Teisės teorija prevencijos funkciją įvardina kaip visų teisės funkcijų apibendrinimą, nes ji skatina asmenį apmąstyti tą žalą, kurią jis patirs nepakludamas teisės imperatyvams, taip pat tą bendrąją naudą, kurią garantuoja teisėtas elgesys<sup>76</sup>.

Sutinkamai su Darbo kodekso 32 straipsniu įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Naudojimasis teisėmis, jų gynyba, pareigų atlikimas sudaro sąlygas žmogaus orumui, jo teisiniam aktyvumui. Prevencinę funkciją atlieka ne tik Valstybinė darbo inspekcija ar Lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga, tačiau tokia galimybė yra suteikiama ir darbuotojui įtvirtintame savigynos institute.

#### 3.1. Savigyna individualiuose darbo teisiniuose santykiuose

Darbo teisės subjektams yra pripažįstamos tam tikros teisės, todėl darbo įstatymai įtvirtina ir tokių teisių pažeidimo gynimo galimybes, jau buvo analizuota kaip pažeistas darbo teises gina teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai. Naudojimasis gynyba yra asmens teisinio aktyvumo požymis, tačiau ne visada yra galimybė pasinaudoti valstybinių ar nevalstybinių darbo įstatymų laikymosi kontrolės funkciją atliekančių organų pagalba.

Vienas iš būdų apginti ir apsaugoti darbo teises yra darbo teisių savigyna, kuri yra įtvirtinta Darbo kodekso 37 straipsnyje. Tačiau darbo teisių savigyna, remiantis minėta Darbo kodekso nuostata yra leidžiama tik Darbo kodekso nustatytais atvejais, t. y. tokia teisė negali būti nustatyta jokiuose kituose įstatymuose išskyrus Darbo kodeksą. Todėl kyla klausimas, kokie atvejai pasinaudoti darbo teisių savigyna yra leidžiami.

Sistemiškai vertinant Darbo kodekso nuostatas, manytina, jog galima daryti išvadą, kad darbo teisių savigyna yra leidžiama tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose darbo teisiniuose santykiuose, tačiau atsižvelgiant į įžangoje apsibrėžtas temas nagrinėjimo

<sup>75</sup> Red. KEINYS, ST. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. P. 594

<sup>76</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 150

ribas darbe bus analizuojamas savigynos institutas esant individualiems darbo teisiniams santykiams.

Pasak V. Tiažkijaus darbo teisių savigyna yra būdas ginti kolektyvines ar individualias darbo teises teisėtais darbo subjekto, kurio teisės ar teisėti interesai yra pažeisti, veiksmais nesikreipiant į teismą, kitą ginčų nagrinėjimo organą ar kitas institucijas<sup>77</sup>. Sutinkamai su Darbo kodekso 35 straipsnio 2 dalimi darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, tačiau savigynos naudojimas darbo teisiniuose santykiuose nepanaikina tikimybės, jog ji bus panaudota neteisėtai, todėl kyla klausimas ar savigynos leidimas neprieštaruoja kitoms darbo įstatymus ginančioms normoms bei kokios yra teisėtos savigynos sąlygos.

Ne tik darbo teisėje, tačiau ir civilinėje teisėje savigyna yra leidžiama tik išimtiniais atvejais. Taip yra todėl, kad asmuo, naudojantis savigyną, dėl teisinių žinių trūkumo ar kitų priežasčių gali pasirinkti netinkamas ar neadekvačias priemones savo pažeistoms teisėms ginti<sup>78</sup>. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.139 straipsnio 2 ir 3 dalyse reikalaujama, kad savigynos būdai ir priemonės atitiktų teisės pažeidimo pobūdį ir kiekvienu konkrečiu atveju nebūtų peržengiamos savigynos ribos, o ginantis būtų gerbiama žmogaus teisės ir laisvės ir laikomasi įstatymų reikalavimų<sup>79</sup>. Darbo kodekse tokių nuostatų nėra, tačiau sutinkamai su Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalimi reglamentuojančia, jog darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, jų taip pat turėtų būti laikomasi.

Savigynos leidimas išimtiniais atvejais aiškinamas aplinkybe, kad kartais esti atvejų, kai valstybės institucijų pagalba neprieinama, o bet koks delsimas gali padaryti daug žalos, tačiau net ir leidžiama įstatymo, savigyna nepraranda savo išimtinumo todėl net ir būdama teisėta, ji yra išimtinė, reta pažeistos teisės gynybos priemonė ir teisės mokslininkai išskiria kelias to priežastis:

1. Viešasis interesas reikalauja laikytis teisėtumo ne tik esant materialiosios teisės reguliuojamiems santykiams, bet ir sprendžiant ginčus dėl teisės. Visuomenei ne vis vien, koku būdu išsprendžiamas jos narių ginčas, - laikantis sąžiningų, teisingų ginčo sprendimo taisyklių ar jas ignoruojant. Savigynos atveju tokių taisyklių laikymosi beveik neįmanoma užtikrinti;
2. Lygiateisiškumo principas reikalauja, kad būtų gerbiamos abiejų ginčo šalių teisės. Teisės pažeidėjui turi būti užtikrinta galimybė nevaržomai išdėstyti savo poziciją kilus

<sup>77</sup> TIAŽKIJUS, V. *darbo teisė: teorija ir praktika*, Vilnius, Justitia, 2005. P. 232

<sup>78</sup> TIAŽKIJUS, V. *darbo teisė: teorija ir praktika*, Vilnius, Justitia, 2005. P. 233

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

ginčui dėl teisės, pateikti savo veiksmus pateisinančius argumentus ir t.t., kitaip tariant, privalo būti išklaustytos abi šalys (lot. *audiatur et altera pars*). Savigyna, deja, tokių galimybių taip pat negali garantuoti;

3. Kilus ginčui dėl teisės, dažnai nėra akivaizdu, kuri šalis teisi. Tam nustatyti būtina, kad ginčą dėl teisės nagrinėtų trečiasis, nesuinteresuotas asmuo. Savigyna paprastai grindžiama kitais principais, pavyzdžiui, „kas stipresnis, tas teisesnis“. Taigi, net įstatymo leidžiama, savigyna yra tik laikina, tarpinė priemonė, pavyzdžiui, sveikatai apsaugoti, žinant, kad vėliau ginčas bus perduotas spręsti teismui ar kitai valstybės institucijai;

4. Ginčas dėl teisės turi būti sprendžiamas vadovaujantis teise. Todėl ginčų sprendimas pirmiausiai susijęs su teisės normų aiškinimu ir taikymu konkrečių šalių konkretiems santykiams. Ne kiekvienas gali teisingai nustatyti, teisingai suvokti ir taikyti teisės normą. Tam pirmiausiai reikia specialių, t. y. teisinių, žinių<sup>80</sup>.

Darbo kodeksas reglamentuoja vos kelis savigynos atvejus, esant individualiems darbo teisiniams santykiams. Darbo kodekso 123<sup>1</sup> straipsnio 1 dalyje reglamentuojama, jog darbuotojas turi teisę laikinai iki trijų mėnesių sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkcijas ir jam darbo užmokestis nemokamas. Toks darbo sutarties sustabdymas neišvengiamai gali padaryti žalos darbdaviui, todėl įstatymų leidėjas siekdamas išsaugoti šalių pusiausvyrą nustato šios priemonės teisėto panaudojimo pagrindus, ribas, procedūrą bei atsakomybę<sup>81</sup>. Iš to kas parašyta darytina išvada, jog šiuo konkrečiu atveju teisėtos savigynos sąlygos yra: visų pirma, jeigu darbuotojas darbdavį įspėja raštu prieš tris dienas; visų antra, jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Tik įvykužius visas normoje numatytas sąlygas savigyna bus teisėta ir atitinkanti įstatymo reikalavimus, taip pat pažymėtina, jog savigynos naudojimas yra pateisinamas tik tada, kai neperžengia savigynos ribų ir atitinka teisės pažeidimo pobūdį, todėl ne bet koks pareigų nevykdymas reikš, jog darbuotojas turi teisę pasinaudoti savigynos institutu.

<sup>80</sup> LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005, P. 16-20

<sup>81</sup> Apie galimą atsakomybę darytina išvada atsižvelgiant ir į įstatymo leidėjo įtvirtintas darbuotojo pareigas. Nors savigyną reglamentuojančios normos nenurodo sankcijos, tačiau sisteminis darbo kodekso aiškinimas leidžia daryti išvadą, jog dėl neteisėto savigynos panaudojimo darbuotojui gali grėsti drausminė atsakomybė.

Remiantis Darbo kodekso 275 straipsnio 5 dalimi darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Šiuo atveju yra svarbus Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtinantis teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tokių sąlygų užtikrinimas yra išimtinė darbdavio prerogatyva, tačiau šios pareigos įgyvendinimas neįmanomas be tinkamo darbuotojo elgesio. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog darbuotojo atsisakymas dirbti turi būti išdėstytas tuoj pat ir raštu. Minėtoje Darbo kodekso normoje nurodytus atvejus, kai darbuotojas gali atsisakyti dirbti ir kai darbai turi būti sustabdomi, darbuotojas gali vertinti subjektyviai. Jis gali klysti ir atsisakyti dirbti be pakankamo pagrindo. Darbo kodekso 275 straipsnio 7 punkte yra nurodyta, jog iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos, darbuotojas turi kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją ar kitą valstybės instituciją. Todėl manytina, kad darbuotojas nutraukęs darbą turi kreiptis ir gauti pritarimą, kad tokia priežastis tikrai yra, iš bent vieno 275 straipsnio 7 punkte nurodyto konsultanto<sup>82</sup>. Taigi, ir šiame straipsnyje yra įtvirtintos sąlygos, kuomet savigyna bus pripažįstama teisėta pažeistų teisių gynimo forma. Tačiau jei tokio konsultanto įmonėje nėra ir darbuotojas objektyviai negali išpildyti įstatymo keliamų reikalavimų, manytina, jog remiantis savigynos institutu, darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti ir negavus pritarimo, tačiau tokio atsisakymo teisėtumas kiekvienu konkrečiu atveju yra vertintinas atsižvelgiant į faktinių aplinkybių visumą.

Iš pateiktos analizės galima daryti išvadą, jog savigyna ir kraštutinė priemonė pažeistų teisių gynbos procese. Darbo teises gina įstatymai, o jų laikymąsi užtikrina valstybinės bei nevalstybinės institucijos, o pažeistos teisės atstatomos įstatyme nustatytais būdais bei tvarka. Savigyna, kaip kraštutinė priemonė, yra leidžiama tik Darbo kodekse nustatytais atvejais ir laikantis įstatyme nustatytų procedūrų. Taip pat pabrėžtina, jog siekiant apginti savo teises asmuo negali imtis tokių teisių gynimo būdų ir priemonių, kurių pagal įstatymą neleidžiama naudoti savigynai. Pažymėtina, kad asmuo kuris naudoja savigyną neturi pažeisti asmens, prieš kurį naudojama savigyna, teisių labiau, negu šis padarytu teisės pažeidimu pažeidė savigyną naudojančio asmens teises<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 447-448

<sup>83</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008 m. gegužės 28 dienos nutartis civ. Byloje 3K-3-257/2008, *UAB „Ad Locum“ vs. V. A.*, Procesinio sprendimo kategorijos: 32.7; 44.2.4.1 (S)

Savigynos būdai ir priemonės turi atitikti teisės pažeidimo pobūdį ir kiekvienu konkrečiu atveju neperžengti savigynos ribų. Naudojant savigyną būtina gerbti žmogaus teises ir laisves bei laikytis įstatymų reikalavimų, savigynos teisėtumo reikalavimų nesilaikymas gali užtraukti drausminę ar materialinę atsakomybę.



### 3.2. Valstybinės darbo inspekcijos administracinės funkcijos ginant pažeistas darbuotojų teises

Konstitucijos 30 straipsnyje yra įtvirtinta konstitucinė asmenų teisė kreiptis į teismą, kuri yra pagrindas ginti pažeistas savo teises. Darbo kodeksas įtvirtina darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimus, darbo įstatymų laikymosi įpareigojimus. Darbo kodekso 36 straipsnis reglamentuoja, jog darbo teises saugo įstatymai bei nustato būdus, kuriais teismas arba darbo ginčą nagrinėjantys organai gina pažeistas darbuotojų teises.

Svarbu pažymėti, kad darbo teisės ir pareigos atsiranda remiantis darbo sutartimi, atsižvelgiant į tai, jog šalis sieja sutartiniai teisiniai santykiais, sutarties vykdymas ar netinkamas vykdymas turėtų būti sutarties šalių prerogatyva, tačiau darbo teisiniai santykiai pasižymi dar vienu specifiškumu, o būtent valstybės pareiga rūpintis kaip darbdaviai laikosi darbo įstatymų bei kitų teisės aktų. sutinkamai su Darbo kodekso 32 straipsniu, kaip darbdaviai laikosi šio Kodekso, darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos, todėl nagrinėjamos temos aspektu yra svarbu išsiaiškinti valstybinės darbo inspekcijos reikšmę darbo teisių gynimo procese ir jos įgalinimus „kištis“ į sutarties saistomų šalių santykius per administracinių funkcijų vykdymą.

Teisės mokslininkų nuomone, teisiniai santykiai, susiję su darbo įstatymų laikymosi kontrole, yra ne darbo, o administracinės teisės reguliavimo dalykas<sup>84</sup>. Šią koncepciją patvirtina ir egzistuojanti Administracinės teisės teorija, valstybines įstaigas laikydama Administracinės teisės subjektais, sudarančiais ketvirtą centrinio vykdomosios valdžios institucijų sistemos lygmenį ir įgalintais vykdyti koordinavimo, apskaitos kontrolės, priežiūros ir kitas funkcijas<sup>85</sup>.

Sutinkamai su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos atliekamų planinių ir neplaninių ūkio subjektų veiklos patikrinimų ir kitų priežiūros būdų taisyklių 1.1 punktu Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos pagrindinis veiklos tikslas – tarnauti valstybei ir visuomenei ginant viešąjį interesą ir vykdyti darbuotojų

<sup>84</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 62. iš *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

<sup>85</sup> *Lietuvos administracinė teisė*. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005. P. 339. ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. Iš: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų nuostatų laikymosi kontrolę ir jų pažeidimų prevenciją, taip pat nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją<sup>86</sup>. Šio poįstatyminio teisės akto nuostata, įtvirtinanti valstybinės darbo inspekcijos siekį ginti viešąjį interesą yra labai svarbi atsižvelgiant į Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintą žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojas bei darbdavys dažniausiai turi priešingus interesus darbo teisiniuose santykiuose, galima daryti išvadą, jog šiuo atveju valstybinė darbo inspekcija atlieka priešingų interesų derinimo, arba socialinio kompromiso funkciją. Tai demokratinės teisės funkcija, kuri nusako reguliavimo funkcijos pobūdį: siekiant apsaugoti teises visų visuomenės narių, turinčių dažnai priešingus interesus; socialiniai santykiai reguliuojami ne bet kaip, o derinant priešingų teisės subjektų interesus, neleidžiant nė vienam iš jų per daug išsivaldyti kitų socialinių grupių interesų ignoravimo, siaurinio sąskaita. Tokiu reguliavimu pasiekiamas priešingų interesų kompromisas (teisių ir pareigų vienovė) ir šitaip garantuojama vienoda visų visuomenės narių teisių apsauga<sup>87</sup>.

Siekiant užtikrinti, kad darbo teisiųjų santykių subjektai laikytųsi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių, valstybė įdiegė kontrolės sistemą, kurios pagrindinis mechanizmas yra darbo inspekcija. Valstybinė darbo inspekcija yra juridinio asmens teises turinti valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Atsižvelgiant į tai, jog darbo teisiųjų gynimą vykdo ir valstybinės kontrolės ir priežiūros organai jurisdikcinę darbo teisiųjų gynimo formą galime išskirti į dvi savarankiškas formas: teisminę ir administracinę, kurią šiuo atveju atlieka Valstybinė darbo inspekcija.

Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 3 straipsnyje nustatyta, jog Valstybinė darbo inspekcija savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymu, kitais įstatymais ir norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius, tačiau jos veiklą reglamentuojantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas yra pagrindinis teisės norminis aktas, kurio pagrindu darbo inspekcija atlieka jai priskirtas funkcijas. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog remiantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsniu, darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe,

---

<sup>86</sup> 2011-01-13 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas „dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos atliekamų planinių ir neplaninių ūkio subjektų veiklos patikrinimų ir kitų priežiūros būdų taisyklių patvirtinimo“, Valstybės žinios, Nr. 9-434

<sup>87</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004. P. 147

profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo.

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 5 straipsnyje taip pat nustatyta, kad pagrindinis šios institucijos uždavinys – vykdyti prevenciją pažeidimų, kurie gali atsirasti darbo teisinių santykių srityje bei nurodyta, kad ši prevencija vykdoma, kontroliuojant, kaip laikomasi teisės aktų, ir konsultuojant darbuotojus ir darbdavius. Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją, vykdant pastarajai pavestus uždavinius, nustato Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnis. Tais atvejais kai Valstybinė darbo inspekcija pagal savo kompetenciją vykdo darbo įstatymo pažeidimų prevenciją ir kontrolę bei nustato darbuotojų saugos ir sveikatos, taip pat darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimus, šios institucijos pareigūnai (Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai), vadovaudamiesi Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 1 punktu turi teisę surašyti darbdaviui atstovaujantiems asmeniui ar darbdavio įgaliotam asmeniui reikalavimą, jame nurodyti nustatytus pažeidimus ir nustatyti laiką, per kurį minėti asmenys įpareigojami juos pašalinti. Atsižvelgiant į tai kas parašyta, svarbu pabrėžti, jog administracinė atsakomybė teisės moksle yra apibrėžiama kaip savarankiška atsakomybės rūšis, taikoma kaltiems asmenims, padariusius administracinius teisės pažeidimus, skiriant jiems ir realizuojant įstatymų numatytas administracines nuobaudas, turint tikslą kovoti su teisės pažeidimais, užtikrinti teisėtumą ir teisėtvarką<sup>88</sup>.

Pagal Įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 1 punktą Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai privalo nustatę darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų pažeidimus surašyti darbdaviui atstovaujantiems asmeniui ar darbdavio įgaliotam asmeniui reikalavimą, jame nurodyti nustatytus pažeidimus ir nustatyti laiką, per kurį minėti asmenys įpareigojami juos pašalinti. O pagal to paties straipsnio 2 dalies 5 punktą nustatę darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, nustatyta tvarka privalo surašyti protokolus, reikalavimus, aktus ir kitokius patvirtintos formos dokumentus. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas ne vieną kartą yra pažymėjęs, kad administracinio teisės pažeidimo protokolas yra procesinis dokumentas, kuriame formuluojamas kaltinimas

---

<sup>88</sup> ANDRIUŠKEVIČIUS, A., *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 191

administracinio teisės pažeidimo padarymu, ir būtent šiuo kaltinimu yra apibrėžiamos administracinio teisės pažeidimo bylos nagrinėjimo ribos. Teismų praktikoje taip pat laikomasi nuostatos, kad administracinėn atsakomybėn traukiamam asmeniui reiškiamas kaltinimas turi būti suformuluotas aiškiai, t. y. nurodant, kokiais konkrečiais veiksmais ar neveikimu buvo padarytas administracinis teisės pažeidimas (pavyzdžiui, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. N<sup>756</sup>-135/2008).<sup>89</sup>

Sutinkamai su Administracinių teisės pažeidimų kodekso 1 straipsniu Lietuvos Respublikos įstatymų dėl administracinių teisės pažeidimų uždavinys yra saugoti Lietuvos Respublikos visuomeninę santvarką, nuosavybę, socialines ekonomines, politines ir asmenines piliečių teises bei laisves, taip pat įmonių, įstaigų ir organizacijų teises bei teisėtus interesus, nustatytą valdymo tvarką, valstybinę ir viešąją tvarką, stiprinti teisėtumą, užkirsti kelią teisės pažeidimams, auklėti piliečius, kad jie tiksliai ir nenukrypdami laikytųsi Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų, gerbtų kitų piliečių teises, garbę ir orumą, sąžiningai vykdytų savo pareigas, jaustų atsakomybę visuomenei.

Viešasis valdymas yra neįmanomas be valdymo institucijų pareigūnų atliekamos kontrolinės veiklos – administracinės priežiūros bei prevencijos veiksmy. Tokio pobūdžio veikla yra siekiama dviejų pagrindinių tikslų – gauti informaciją, ar teisės subjektai nepažeidžia įstatymuose bei administracinio reglamentavimo aktuose nustatytų taisyklių bei sukurti sąlygas, kurios neleistų daryti administracinius nusižengimus ir kitokius teisės pažeidimus.<sup>90</sup>

Valstybinei darbo inspekcijai nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas yra suteikta teisė sutinkamai su Administracinių teisės pažeidimų kodekso 233 straipsniu, to pačio straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas ratas asmenų, kurie turi teisę nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas. Sutinkamai su Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalimi, darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės gali būti ginamos administracine tvarka, todėl atsižvelgiant į D. Petrylaitės nuomonę, pasakytina, jog šiuo atveju įgaliotos valstybės institucijos gindamos darbo teises, visų pirma, taiko administracinę atsakomybę, o tuo pačiu ir gina darbo teises, bet jos neturi tokių įgaliojimų, kaip Darbo kodekso 36 straipsnio 2 bei 3 dalyse nurodyti

---

<sup>89</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. lapkričio 7 d. Administracinė byla *Valstybinė darbo inspekcija v. L. G.*, Nr. N<sup>502</sup>-502/2008, kat. 40.1.1 (S)

<sup>90</sup> ANDRIUŠKEVIČIUS, A., *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 74

darbo ginčų sprendimo organai, pavyzdžiui, atkurti pažeistą teisę, nutraukti arba pakeisti teisinį santykį ir pan.<sup>91</sup>

Sutinkamai su Darbo kodekso 32 straipsnyje įtvirtinta nuostata pagal kurią Valstybinė darbo inspekcija ir kitos institucijos pagal įstatymų nustatytą kompetenciją kontroliuoja kaip darbdaviai laikosi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių nuostatų bei vykdo pažeidimų prevenciją, valstybinė darbo inspekcija yra įgaliota nagrinėti asmenų skundus dėl darbo teisių pažeidimo ir taikyti administracinės atsakomybės priemones šias teises pažeidusių asmenų atžvilgiu. Tokios teisės Valstybinei darbo inspekcijai suteikiamos remiantis Administracinių teisės pažeidimų kodeksu, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymų bei kitais teisės aktais.

Analizuojant Darbo kodekso 36 straipsnį, reikia atkreipti dėmesį į jo 5 dalį, sutinkamai su kuria, darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės gali būti ginamos administracine tvarka. Šiuo atveju įgalios valstybės institucijos gindamos darbo teises, visų pirma, taiko administracinę atsakomybę. Darbo kodekse įtvirtintos ginčų sprendimo priemonės, neužtikrina darbo įstatymų laikymąsi, kadangi darbuotojas dėl neišsprusimo, teisinės sąmonės trūkumo ar nepakankamo domėjimosi savo teisėmis gali nesuprasti darbdavio daromo teisės pažeidimo. Nepriklausomai nuo to, kad darbo teisiniai santykiai prasideda sutarties pagrindu, tačiau tinkamas darbo įstatymų laikymasis yra saugomas valstybės viešas interesas. Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbo ginčo esminė pradžios sąlyga yra darbuotojo suvokimas, kad jo teisės yra pažeidžiamos, tokiu atveju darbuotojui kreipusis dėl pažeidimo įsijungia darbo teisių gynimo mechanizmas, todėl manytina, kad darbo ginčų institutas gali būti laikytinas tinkamo sutarties vykdymo užtikrinimu, tačiau kitais atvejais yra svarbi valstybės priežiūra, kurią įgyvendina Valstybinė darbo inspekcija.

Sutinkamai su Konstitucijos 33 straipsniu, piliečiams yra laiduojama teisė kritikuoti valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą, apskusti jų sprendimus, todėl asmenys, nepatenkinti priimtais nutarimais turi teisę pasinaudoti teismine gynyba. Darbuotojas nenorintis pradėti ginčo, gali rinktis kreipimąsi į valstybinę darbo inspekciją su prašymu ištirti jo manymų esantį darbo teisių pažeidimą, tačiau taip pat pažymėtina, jog kreipimasis į Valstybinę darbo inspekciją nepanaikina galimybės ginti pažeistų teisių individualaus darbo ginčo instituto pagalba.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Sutinkamai su darbo kodekso 34 straipsnio 3 punktu darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti arba pasibaigti pagal administracinius

---

<sup>91</sup> ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. ИС: *Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 125

teisės aktus, sukeliančius darbo teises pasekmes. Darbo komentaro autoriai pateikia pavyzdį, jog darbdavio pareigų apimtis gali pasikeisti darbo inspektoriui uždraudus įmonėje naudoti asmenines apsaugos priemones, jeigu jos neatitinka darbų saugos aktų reikalavimų<sup>92</sup>, todėl darytina išvada, jog sutartinis darbo teisių santykių atsiradimo pagrindas nėra priežastis, kuria remiantis valstybė neturėtų vykdyti darbo įstatymų laikymosi bei pažeidimų prevencijos, tačiau pabrėžtina, jog darbo inspekcijos kompetencija yra griežtai ir aiškiai reglamentuota ir jai nėra suteikiamos teisės remiantis viršuoju interesu spręsti individualių darbo ginčų.

---

<sup>92</sup> KOVEROVAS, P. IŠ: *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003. P. 128

### 3.3. *Lygių galimybių kontrolieriaus funkcijos ginant pažeistas darbuotojų teises*

Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas draudimas varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Taigi, Konstitucijos 29 straipsnyje yra įtvirtintas diskriminacijos draudimas. Kaip teigia Ingrida Mačernytė - Panomariovienė teisinė sistema grindžiama lygybės įstatymui principu. Objektiviuoju požiūriu lygybė reiškia vienodą pagal įstatymą teisės subjektų traktavimą. Subjektyviuoju požiūriu lygybė – įstatymo nustatyta vienoda galimybė pasirinkti tam tikrą elgesio variantą ar vienodai reikalauti iš kitų teisės subjektų vykdyti tam tikrą pareigą analogiškoje situacijoje<sup>93</sup>. nediskriminavimo principas yra pripažįstamas ir darbo teisėje. Valstybinis diskriminavimo kontrolės mechanizmas yra svarbus ir darbuotojams, manantiems, kad jie buvo diskriminuojami lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo tikslas, sutinkamai su šio įstatymo 1 straipsniu užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, taip pat kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių teisės aktų nuostatos. Analogiška, tačiau savo turiniu siauresnė nuostata yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 straipsnyje, kurio paskirtis užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi.

Lygių galimybių įstatymo 12 straipsnio 1 dalis nustato, jog asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Sutinkamai su Lygių galimybių įstatymo 15 straipsnio 2 dalimi pastarajam pateikti skundai dėl lygių galimybių pažeidimo tiriami ir sprendimai dėl jų priimami Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka. Sutinkamai su Lygių galimybių įstatymo 12 straipsnio 1 dalimi skundo padavimas kontrolieriui neriboja asmens galimybės savo teises ginti teisme. Analogišką nuostatą yra įtvirtinęs ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, kuris nurodė, jog lygių galimybių kontrolierius, tirdamas asmenų

---

<sup>93</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I., *Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos*. Teisės problemos, 2003/2 (40). P.31-32

skundus, negali būti vertinamas, kaip ikiteisminė ginčų nagrinėjimo institucija administracinę teiseną reglamentuojančių teisės aktų prasme<sup>94</sup>.

Sutinkamai su Lygių galimybių įstatymo 13 straipsniu bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24<sup>1</sup> straipsniu, asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, turi teisę ginti savo teises teisme ir (ar) reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

Sutinkamai su Lygių galimybių įstatymo 14 straipsniu bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsniu, lygių galimybių kontrolierius yra asmuo, kuris vykdo minėtų įstatymų laikymosi kontrolę bei tiria skundus dėl lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų. Taigi, valstybė yra įsteigusi instituciją, kuri sutinkamai su Europos sąjungos teisės aktais, yra įgaliota vykdyti pažeidimų kontrolę bei prevenciją diskriminacijos srityje.

Iš to kas pasakyta, darytina išvada, jog lygių galimybių kontrolierius yra alternatyvus būdas gintis nuo diskriminacijos, kadangi įstatymas nedraudžia asmeniui, kuris įtaria, jog yra diskriminuojamas kreiptis nei į darbo ginčus nagrinėjančius organus, nei į Valstybinę darbo inspekciją.

Pastebėtina tai, jog lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją apibrėžiančių Lygių galimybių ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymų nuostatų sisteminė analizė patvirtina, kad aptariamas subjektas yra kompetentingas nagrinėti tik tuos skundus, kuriuose yra keliamas klausimas dėl atitinkamų veiksmų ar (ir) sprendimų atitikties Lygių galimybių įstatymo ir (ar) Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reikalavimams. Savo ruožtu, atlikus skundo tyrimą turi būti pateikiamas tik skundžiamų veiksmų ir (ar) sprendimų teisinis įvertinimas Lygių galimybių įstatyme ir (ar) Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtintų reikalavimų atžvilgiu. Kaip yra pastebėjęs Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 23 straipsnio bei to paties įstatymo 24 straipsnio, pateikiančio kontrolieriaus priimamų sprendimų sąrašą, sisteminė analizė, leidžia daryti išvadą, jog lygių galimybių kontrolieriaus atliekamu tyrimu ir pateikiamu atitinkamų skundžiamų veiksmų ar (ir) sprendimų teisiniu įvertinimu, nėra siekiama išspręsti tarp *inter alia* darbdavio ir darbuotojo kilusių tarnybinių ginčų. Viena iš lygių galimybių kontrolieriaus funkcijų yra

---

<sup>94</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63 – 1360/2010 *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba v. K. S.* kat. 38 (S)



prižiūrėti, kaip yra vykdomas Lygių galimybių įstatymas (Lygių galimybių įstatymo 14 str.), be kita ko, šiuo tikslu nagrinėjant asmenų skundus dėl galimų pastarojo įstatymo reikalavimų pažeidimų (Lygių galimybių įstatymo 12 str. 1 d., 14, 15 str.)<sup>95</sup>.

Iš to kas parašyta darytina išvada, jog lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija yra susijusi su pažeidimų diskriminacijos srityje nustatymu. Jei tarp darbo santykio šalių yra kilęs ginčas dėl darbo teisinių santykių, pavyzdžiui, dėl paaukštinimo arba darbo užmokesčio, įtariant, jog darbuotojas yra nepaaukštinamas, arba jam nekeliamas darbo užmokestis dėl lyties, lygių galimybių kontrolieriaus funkcija – įvertinti ar yra pažeidimas, ar ne, tačiau lygių galimybių kontrolierius nėra įgaliotas išspręsti tarp šalių kilusio ginčo, todėl tokio ginčo sprendimas turi būti patikėtas individualius darbo ginčus nagrinėjantiems organams.

---

<sup>95</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63 – 1360/2010 *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba v. K. S.* kat. 38 (S)

## Išvados

1. Pažeistų darbuotojo teisių gynimo problematika, visų pirma, atsiranda klaidingai suvokiant darbo ginčo bei darbo teisės pažeidimo sampratą, antra, tapatinant šiuos du veiksnius. Todėl pažymėtina, jog darbo teisės pažeidimas visuomet reikš teisių ir pareigų nustatytų teisės normoje pažeidimą, jis visuomet bus priešingas visuomenės interesams veikimas arba neveikimas bei atims arba apribos darbuotojo teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas. Tuo tarpu darbo ginčas yra priemonė, kuria siekiama atstatyti šalių pusiausvyrą bei atkurti teisinę bei socialinę taiką. Tik inicijavęs darbo ginčą darbuotojas, t. y. kreipęsis į darbo ginčus nagrinėjančius organus gali tikėtis pažeistų teisių gynybos. Darbo ginčo kilimo priežastys yra įvairios, dažniausiai darbo ginčą sąlygoja darbo teisės pažeidimas, tačiau net ir pradėtas darbo ginčas nebūtinai reikš darbo teisės pažeidimo fakto, nes darbuotojas gali neteisingai interpretuoti darbdavio pareigas bei darbo ginčą pradėti dėl teisinės klaidos.
2. Individualus darbo ginčas - viena iš priemonių pažeistoms darbuotojų teisėms ginti. Darbo ginčui yra būdinga dvipakopė sistema, t. y. darbo ginčas nagrinėjamas arba teisme, arba ikiteismine tvarka, tačiau atlikta analizė parodė šio instituto trūkumus, visų pirma, tokia ikiteisminė tvarka, kokia yra dabar negali užtikrinti darbuotojų interesų apsaugos jau vien dėl to, jog komisija sudaroma darbovietėje, antra, neįmanoma užtikrinti visapusiško įrodymų tyrimo, trečia, neįmanoma garantuoti rungtyniškumo bei lygiateisiškumo principų įgyvendinimo. Atliktas tyrimas parodė, jog beveik visais atvejais darbo ginčų komisijos sprendimai yra nepalankūs darbuotojams, nors vėliau teismas nustato teisės pažeidimų buvimo faktus ir priima palankius darbuotojui sprendimus. Todėl manytina, kad tokia tvarka, kokia yra dabar, yra keistina, nes ji negali užtikrinti darbuotojų interesų apsaugos.
3. Teisminis bylų nagrinėjimas taip pat turi daug trūkumų, pats didžiausias Civilinio proceso kodekse įtvirtintų terminų nesilaikymas. Manytina, jog terminų nesilaikymo trūkumai gali būti šalinami nustatant ilgesnius terminus arba maksimalų terminą iki kurio darbo bylos turi būti išnagrinėjamos, arba įkuriant specializuotus teismus. Taip pat pastebėta, jog teismai dažnai netinkamai taiko materialinės teisės normas, todėl daugelis bylų yra skundžiamos apeliacine tvarka. Tačiau nepaisant trūkumų, manytina, jog teisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra geriausia priemonė ginti pažeistas darbuotojų teises. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į šiuos motyvus: visų

pirma, teismo teisė viršyti ieškinio dalyką bei pagrindą bei pareiga būti aktyviam sudaro palankesnes sąlygas visapusiškam tyrimui, todėl teismo priimtas sprendimas, tikėtina, kad labiausiai apsaugos darbuotojų interesus. Antra, teismas turi teisę taikyti alternatyvius pažeistų teisių gynimo būdus, o iš atliktos analizės galima matyti, jog teismai alternatyvius gynimo būdus taiko išanalizavę faktines bei teises aplinkybes bei pakankamai motyvuotai. Trečia, nepatenkinti sprendimais darbuotojai turi teisę skųstis apeliacine ar kasacine tvarka. Ketvirta, teismai yra nešališki ir nepriklausomi, todėl darbuotojo gynybai neturės įtakos darbdavio autoritetas. Penkta, teismo sprendimu užtikrinamas teisinės taikos įgyvendinimas.

4. Valstybinės institucijos darbuotojo interesus gina taikydamos administracinio poveikio priemones. Valstybinės institucijos neturi teisės ginti pažeistų darbuotojų teisių tokiais būdais, kokiais jas gina darbo ginčus nagrinėjantys organai bei neturi teisės spręsti individualius darbo ginčus. Pagrindinė šių institucijų funkcija yra prižiūrėti kaip laikomasi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų.
5. Savigyna yra būdas ginti kolektyvines ar individualias darbo teises teisėtais darbo teisės subjekto, kurio teisės ar teisėti interesai yra pažeisti, veiksmais nesikreipiant į teismą, darbo ginčų komisiją ar kitas institucijas. Atsižvelgiant į tai, jog savigyna yra kraštutinė pažeistų teisių gynimo priemonė tam, kad ji būtų pripažįstama teisėta, savigyna turi atitikti įstatymo keliamus reikalavimus, o savigynos būdai ir priemonės turi atitikti teisės pažeidimo pobūdį ir kiekvienu konkrečiu atveju neperžengti savigynos ribų.

## Literatūros sąrašas

### I. Teisės norminiai aktai:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
3. Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340
7. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės žinios, Nr. 36-973.
9. 2011-01-13 Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos atliekamų planinių ir neplaninių ūkio subjektų veiklos patikrinimų ir kitų priežiūros būdų taisyklių patvirtinimo“, Valstybės žinios, Nr. 9-434.

### II. Specialioji literatūra:

1. ANDRIUŠKEVIČIUS, A., *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
2. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai kaip subjektinių teisių gynimo forma. *Įžvalgos*. 2008, t. 1, nr. 1, p. 27.
3. Red. KEINYS, ST. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.
4. LAUŽIKAS, E. MIKELĖNAS, V., NEKROŠIUS V., *Civilinio proceso teisė*, T. 2. Vilnius: Justitia, 2005.

5. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia. 2004.
6. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003.
7. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004.
8. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I., Principo darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003/2 (40), p. 32.
9. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
10. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
11. TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
12. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.
13. VANSEVIČIUS, S. *Teisės teorija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1998.
14. VĖLYVIS S., ABROMAVIČIENĖ G. Kai kurios teisės kreiptis į teismą bendrosios sąlygos, *Jurisprudencija*, 2006, Nr.2 (80), p. 126-127
15. ПЕТРИЛАЙТЕ, Д. Проблема разграничения понятий „трудовое правонарушение“ и „трудовой спор“. ИŠ: Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты. Vilnius: Justitia, 2009, p. 124-130.

### III. Praktinė medžiaga:

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje *Juozo Mackevičius v. VšĮ „Nacionalinis kraujo centras“* Nr. 3K-3-638/2004, kat. 2.4.3.6; 2.8; 5.1; 8.2.1.
17. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *D. Draukšaitė v. UAB „Versupis“*, Nr. 3K-3-113/2005, kat. 12.2.3; 14.3.6; 114.11;125.7.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje *J.Molienė v. VĮ Klaipėdos ligoninė*, Nr. 3K-3-229/2005, kat.11.9.5; 14.3.1.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *I.Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis "Trys nykštukai"*, Nr. 3K-3-314/200, kat. 11.9.10.7; 15.3.1.

20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje *P.Luzan v. AB Aviakompanija "Lietuvos avialinijos"*, Nr. 3K-3-366/2004, kat. 2.4.3.2.; 2.8.
21. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje *R. S v. UAB „Žalgirio loto“*, Nr. 3K-3-245/2009, kat. 94.2.3; 106.4.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *G. O. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-39/2007, kat. 4.3.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, Nr. 3K-3-8/2008, kat. 4.3; 6.2.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *A.Žukauskas v. UAB "Naujamiesčio būstas"* Nr. 3K-3-203/2005, kat. 11.9.10.8; 11.10.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *M.Petkevičienė v. AB "Skaiteks"* Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *I.O v. UAB „Prekybos ir logistikos centras"* Nr. 3K-3-282/2010, kat. 11.9.4; 11.10; 11.11; 14.5; 114.11
27. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008m. lapkričio mėn. 17 d. nutartis civilinėje byloje *R.U. v. Šiaulių universitetas* Nr. 3K-3-545/2008. kat. 6.3; 11.9.13; 125.7
28. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. gegužės 27 d. nutartis administracinėje byloje *Šiaulių Aušros muziejus v. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. A<sup>858</sup> – 878/2010, kat. 38, 59
29. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje *UAB "Lietuvos Rytas" v. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. A<sup>8</sup> – 909 – 06, kat. 25; 65.1.
30. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. gegužės 18 d. nutartis administracinėje byloje *UAB "Pasala" v. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. A<sup>14</sup> – 498/07, kat. 16.5.
31. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. *AB bankas NORD/LB Lietuva v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius*, nutartis administracinėje byloje Nr. A-8-727-2003.

32. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008 m. gegužės 28 dienos nutartis civilinėje byloje 3K-3-257/2008, *UAB „Ad Locum“ vs. V. A.*, kat. 32.7; 44.2.4.1.
33. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. lapkričio 7 d. nutartis administracinėje byloje *Valstybinė darbo inspekcija v. L. G.*, Nr. N<sup>502</sup>-502/2008, kat. 40.1.1.
34. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A63 – 1360/2010 *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba v. K. S.* kat. 38.
35. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 26 sprendimas administracinėje byloje *Mažeikių nafta“ v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcija* Nr. A-438-590/2008, kat. 25 (S)
36. Klaipėdos apygardos teismo 2009 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *G. S. v. UAB „R&I“*, Nr. Nr. 2S-655-360/2009, kat. 122.3; 106.8.3 (S)

#### **IV. Šaltiniai internete:**

37. 2010 metų, 2009 metų, 2008 metų, 2007 metų, 2006 metų bei 2005 metų administracinių bei civilinių bylų statistiniais rodikliai. Duomenys paimti iš <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika>.

## Santrauka

Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Sudaryti juridiniai susitarimai darbo sutarties šalims sukuria darbo teises ir pareigas. Tam, kad būtų užtikrintas iš darbo sutarties kylančių teisių ir pareigų įgyvendinimas, valstybė norminiais teisės aktais yra įtvirtinusi pažeistų teisių gynimo priemones, kurių svarbiausios yra individualaus darbo ginčo institutas, savigyna ir darbo teisių gynimas pasinaudojant kompetentingomis valstybės institucijomis. Nors įstatymo leidėjas suteikia priemones pasinaudoti pažeistų teisių gynymu, tačiau numato ir pažeistos teisės gynimo sąlygas.

Magistriniame darbe analizuojamos procedūrinės bei procesinės darbuotojų teisių gynimo priemonės, nagrinėjant jas remiantis individualaus darbo ginčo, savigynos individualiuose darbo teisiniuose santykiuose institutais bei analizuojant valstybinių institucijų administracines funkcijas, susijusias su darbuotojų teisių gynimu. Darbo analizė remiasi sisteminiu Darbo kodekso, Civilinio proceso kodeksų aiškinimu, analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika, kurioje atsispindi tokių institucijų kaip Valstybinės darbo inspekcijos bei Lygių galimybių kontrolierių vaidmuo darbuotojo teisių gynimo procese, šių institucijų funkcijos bei jų reikšmė darbuotojų teisių gynimui.

Magistro darbe išanalizuojamas procedūrinių bei procesinių pažeistų darbuotojų teisių gynimo priemonių mechanizmas, įvertinama valstybinių institucijų kompetencija sprendžiant pažeistų darbuotojų teisių gynimo klausimus, atskleidžiami savigynos naudojimo teisėtumo aspektai bei pateikiamas manytina efektyviausias būdas pažeistoms darbuotojo teisėms apginti.



## Summary

### **Procedural and proceeding measures of protecting the rights of employees**

By implementing their rights and executing duties, employers, employees and their representatives are obliged to follow the regulation of law, respect common life rules and to act honorably, follow the principles of rationality, justice and honesty. The concluded legal agreements create labor rights and obligations for the concluding parties. In order the implementation of the rights and obligations arising of the employment agreements are ensured, the state by the help of legal regulation has entrenched measures of protection of violated rights, most important of which are the institute of individual labor dispute, self-protection and protection of employment rights by the support from respectful state authorities. Although the legislative body provides measures for the usage of violated rights protection, together also sets conditions violated rights protection.

Master thesis analyses procedural and proceeding measures of protecting the rights of employees. Analyzing it pursuant to the institute of concept of labor dispute, institute of self protection in individual relation of labor law and analyzing administrative functions of governmental institutions for defending violated labor rights. Analysis of this thesis systematically refers to Labor Code and Civil Process Code. The practice of The Supreme Court of Lithuania, Supreme administrative court of Lithuania is being analyzed, where the role of such institutions, as State Labor Inspectorate and Equal Opportunities Ombudsperson, reflects in the process of employee's rights protection.

In the Master's thesis mechanism of protection of violated procedural and proceeding rights of employees it is analyzed, competence of governmental institutions solving the issues of violated employees' labor rights is evaluated, as well as the legal aspects of self defense usage are revealed, finally the suggested as the most efficient method for protecting the violated labor rights is purposed.

## PRIEDAS.

1. Šiaulių apygardos teismo 2010 m. balandžio mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-139-368/2010 *A. B. v. AB „Orlen Lietuva“*, kat. 35.3.6.,35.4.
2. Kauno apygardos teismo 2010 m. spalio mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1817-273/2010 *R. E., v. UAB „Marijampolės duona“*, kat. 11.9; 15.4.; 15.5.
3. Kauno apygardos teismo 2011 m. vasario mėn. 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-218-254/2011 *J. I. v. UAB „Ravanda“*, kat. 11.7.5, 11.9.10, 121.15, 121.21.
4. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. rugpjūčio mėn. 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-607-275/2008 *Ž. K. v. UAB „Silavera“*, kat. 119.1.; 122.4.
5. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. sausio mėn. 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-119-56/2011 *I. J. v. UAB „Palink“*, kat. 11.9.10.8; 121.15;121.18 121.21.
6. Kauno apygardos teismo 2010 m. kovo mėn. 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-230-555/2010 *L. R.-I. v. UAB „SDG“*, kat. 11.9.10.8;11.10;114.11;121.18.
7. Kauno apygardos teismo 2011 m. kovo mėn. 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-523-390/2011 *T. S. v. UAB „Ekskomisarų biuras“*, kat. 13.1; 14.3.17;14.5.
8. Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. kovo mėn. 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-126-265/2011 *E. T. v. Tarptautinės siuntų gabenimo kompanijos bendrovės „Lex system GmbH“*, kat. 11.5.6; 121.21.
9. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. balandžio mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-709-467/2010 *L. S. v. Lietuvos bankas*, kat. 15.3.; 121.15.; 121.18.; 121.21.
10. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. vasario mėn. 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-99-56/2011 *R. P. v. UAB „Elguva“*, kat. 11.9.10.8; 121.15.121.18;121.21.
11. Kauno apygardos teismo 2010 m. rugpjūčio mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1261-324/2010 *E. V. v. V. V. firmai „(duomenys neskelbtini)“*, kat. 122.4; 106.8.3.
12. Kauno apygardos teismo 2011 m. sausio mėn. 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-276-555/2011 *J. B. v. UAB „Dinaka“*, kat. 11.9.10.8;11.10;14.4;15.3.2.
13. Panevėžio apygardos teismo 2010 m. spalio mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-484-280/2010 *I. S. v. AB „Panevėžio statybos trestas“*, kat. 121.15;14.1;15.5.

14. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. vasario mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-538-340/2011 *R. M. R. v. UAB „(duomenys neskelbtini)“*, kat. 121.1.; 121.15.; 121.21.
15. Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. sausio mėn. 20 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-57-123/2011 *I.G. ieškinį v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“*, kat. 11.7.4.; 11.9.5.; 11.10.; 121.21.
16. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. rugpjūčio mėn. 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-4-275/2011 *Ž. K. v. UAB „Silavera“*, kat. 119.1.; 122.4.
17. Kauno apygardos teismo 2010 m. gegužės mėn. 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-407-555/2010 *G. M. v. AB „Autrolis“*, kat. 11.11; 14.1; 18.3; 114.11; 121.18.
18. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. vasario mėn. 24 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-168-567/2010 *V. S. v. UAB „Kogra-Cad“*, kat. neskelbiama.
19. Panevėžio apygardos teismo 2011 m. sausio mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-22-278/2011 *J. P. Š. v. Panevėžio lopšeliui-darželiui „Rugelis“*, kat.15.3.2; 15.5; 99.5; 114.4;121.15;121.21
20. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. vasario mėn. 1 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-380-302/2011 *G.M. v. AB „VITI“*, kat. 12.2.2; 14.1; 15.5; 16.2.4; 121.21.
21. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. liepos mėn. 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-1285-467/2010 *G. G. v. VBI Juodšilių „Šilo“ gimnazija*, kat. 119.12.; 122.3.; 122.4.; 122.5.
22. Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. vasario mėn. 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-137-460/2011 *T. S. v. UAB „Švyturys-Utenos alus“*, kat. 12.4; 15.3.1; 16.2.4; 114.4; 114.11
23. Kauno apygardos teismo 2010 m. gruodžio mėn. 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1748-264/2010 *A. S. v. UAB „Smulkus urmas“*, kat. Nr. 2A-1748-264-2010