

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Agnijos Latvis,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemos Lietuvos
teisėje**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2016

TURINYS

IŽANGA	2
1. INDIVIDUALAUS DARBO GINČO SAMPRATA	5
1.1. Individualaus darbo ginčo sąvoka ir požymiai.....	6
1.2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijos.....	10
2. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS DARBO GINČŲ KOMISIJOJE	12
2.1. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo inicijavimas	12
2.2. Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas ir sprendimo priėmimas	22
2.3. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo problematika	25
3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS TEISME	30
3.1. Individualių darbo ginčų priskirtinumo teismams problema	30
3.2. Darbo bylų nagrinėjimo procesinių ypatumų nustatymo būtinumas	33
3.3. Civilinės bylos iškelimas ir nagrinėjimas teisme	40
3.4. Sprendimų vykdymas.....	50
4. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PERSPEKTYVOS	55
IŠVADOS	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS	60
SANTRAUKA	70
SUMMARY	71
PRIEDAI.....	72

IŽANGA

Žmogaus teisė į darbą yra viena principingiausių, o jos realizavimas charakterizuoja visuomenės išsivystymo lygį. Darbas tampa mums ne tik pagrindiniu pragyvenimo šaltiniu, bet ir mūsų kasdienybės, gyvenimo dalimi. Tai ne tik fizinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, tačiau ir intelektinė kiekvieno individo veikla esant bet kokiam tikslui – tiek materialiniam, tiek ir asmens saviraiškos. Dėl šios priežasties darbo teisiniai santykiai yra laikomi viena svarbiausių ir jautriausių visuomenės gyvenimo sričių, kuri yra reguliuojama įstatymo. Valstybė, visų pirma, turi saugoti ir ginti darbuotojų teises, laisves ir jų interesus, nepamiršdama ir darbdavių teisių bei interesų.

Šiais laikais darbo ginčai, kaip vienas iš darbo teisės institutų, yra aktualiausias tiek mokslininkų, tiek ir teisės žinovų teorinių tyrimų bei visuotinių diskusijų objektas. Šį reiškinį lėmė tai, kad darbo santykiai ir jų reformavimo būtinumas neatsiejamai susijęs su visuomeninio gyvenimo bei pasaulinės santvarkos ir ekonomikos pokyčiais. Tai reiškia, kad individualių darbo ginčų institutas, kaip savarankiška teisės šaka, reikalaus nuolatinės problemų paieškos, išsamaus vertinimo, racionalaus problemų sprendimo. Daugelis sutiks su nuomone, kad ši sritis, nors ir sukelia daugiausiai diskusijų įvairiose šalyse, yra vertinama kaip aktuali galimybė plėtoti darbo santykius ir apsaugoti darbuotojų bei darbdavių teises bei interesus.

Temos aktualumas. Nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau – DK) XIX skyriaus redakcija, kuria buvo įtvirtinta nauja individualių darbo ginčų sprendimo tvarka, kur daugelį individualių darbo ginčų ikiteismine tvarka buvo nurodyta spręsti darbo ginčų komisijoms (toliau – komisija arba DGK), kuriamoms teritoriniu principu prie veikiančių Lietuvos valstybinės darbo inspekcijos teritorinių padalinių. Pasikeitusi individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka paveikė ir individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme institutą. Tačiau darbo teisės mokslininkai laikosi vienodos pozicijos, kad darbo ginčų institutas reikalauja daugiau dėmesio iš teisėkūros subjektų, o galiojanti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra netobula ir reikalauja naujesnių ir efektyvesnių reformų. Keičiantis visuomeninių santykių pobūdžiui, tampa sudėtingas ir teisinis darbo santykių reguliavimas². Dėl šios priežasties vis aktualesnis tampa būtinumas modernizuoti, tiksliau – reformuoti darbo teisę, siekiant užtikrinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykių lankstumą, minimalizuoti darbo tvarkos pažeidimus ir garantuoti veiksmingą darbuotojų, kaip

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

² DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008 8(110), p. 27-33.

silpnesnės šalies, apsaugą esant darbo santykiams. Taigi, teisingas darbo ginčų nagrinėjimo problemų nustatymas yra pirmas ir, manytina, svarbiausias žingsnis kuriant tobulą teisinę sistemą. Problema – tai, kas verčia subjektus veikti, sukelia stimulą atrasti problemos sprendimą ir sukurti kažką nauja. Yra teigiama, kad teisingai suformuluoti ir nustatyti problemą – vadinasi, pusę jos išspręsti.

Mokslinis temos naujumas. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemos buvo nemažai analizuojamos įvairiuose mokslo darbuose bei straipsniuose Lietuvos mokslininkų, pvz., D. Petrylaitės, G. Bužinsko, I. Blažienės, bei kitų užsienio valstybių darbo teisės mokslininkų, pvz., V. Fedin, I. Kiselev, V. Tolkunova. Šiame darbe buvo atliktas kompleksinis ir visapusiškas individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemų tyrimas, analizuojant naujausią ir aktualiausią teismų praktiką, atskirų darbo teisės mokslininkų ir oficialių valstybės institucijų atstovų nuomones. Taip pat šiame darbe buvo įvertintas DGK vykdomos veiklos efektyvumas, remiantis naujausia Valstybinės darbo inspekcijos pateikta 2014-2015 metų statistika.

Darbo originalumas. Šiame darbe bandoma argumentuotai, remiantis moksliniais darbais ir kritiniu mąstymu vertinti bei komentuoti naudojamos literatūros autorių pateiktus faktus. Taip pat šis darbas iš kitų išsiskiria tuo, kad tema yra analizuojama remiantis Lietuvos teismų praktika, naujausiais Valstybinės darbo inspekcijos pateiktais bei Nacionalinės teismų administracijos pavišintais statistikos duomenimis. Šiame darbe iš dalies yra komentuojamas 2015 metais parengtas ir daug diskusijų sukeliantis DK projektas, keliamas klausimas dėl DGK panaikinimo ir specializuotų darbo ginčų nagrinėjimo teismų įkūrimo.

Darbo tikslas. Magistro darbu siekiama atskleisti individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatybes, specifiką bei problematiką ne tik teisme, bet ir DGK, pateikti šio teisės instituto vystymosi perspektyvas.

Darbo objektas. Pagrindinis magistro darbo objektas yra individualaus darbo ginčo ikiteisminėse institucijose bei teisme nagrinėjimo problematika.

Darbo uždaviniai:

- 1) atskleisti individualaus darbo ginčo sampratą, požymius ir rūšis;
- 2) aptarti kiekvieną individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadiją ir išanalizuoti jose kylančias problemas;
- 3) apžvelgti individualių darbo ginčų nagrinėjimo perspektyvas Lietuvoje.

Tyrimo metodai: Atliekant tyrimą buvo naudojami šie metodai:

- 1) lyginamasis metodas buvo taikomas dviem aspektais:

- a) teoriniu požiūriu – buvo lyginamos įvairios mokslinės koncepcijos, atskirų darbo teisės doktrinos atstovų pozicijos, susijusios su individualių darbo ginčų nagrinėjimu, jos apibendrinamos ir formuluojamos išvados, išryškinant nuomonių skirtumus;
 - b) teisės aktų lygmeniu – buvo analizuojami ir lyginami nacionaliniai ir užsienio teisės aktai. Tai leido daryti apibendrinimus ir suteikė galimybes atskleisti nacionalinės teisės ir tarptautinių reikalavimų atitikties problemas. Lietuvos darbo teisės aktai buvo lyginami su Lenkijos, kaimyninės Europos Sąjungos narės, teise, bei su Rusijos ir Baltarusijos, kaimyninių valstybių, nesančių Bendrijos narėmis, darbo teise.
- 2) istorinis metodas – panaudotas siekiant apžvelgti individualių darbo ginčų nagrinėjimo instituto raidą, jį reglamentuojančių normų kitimą;
 - 3) loginės analizės metodas – taikytas siekiant paaiškinti vartotus terminus, teiginius, sąvokas, apibendrinant ir darant išvadas;
 - 4) lingvistinis – taikytas aiškinant teisės normų, reglamentuojančių individualių darbo ginčų nagrinėjimą, turinį;
 - 5) dokumentų analizės metodas – taikytas analizuojant Lietuvos ir užsienio autorių mokslinę literatūrą, oficialius leidinius ir teisės aktus, susijusius su pagrindiniu šio magistro darbo klausimu, taip pat statistinius duomenis;
 - 6) sisteminis analizės metodas – teisės normos, reglamentuojančios individualių darbo ginčų nagrinėjimo klausimą buvo aiškinamos ne atskirai, o visos darbo teisės šakos ir teisinės sistemos kontekste.

Magistro darbo šaltiniai. Šiame darbe yra remiamasi Lietuvos bei tarptautinės teisės aktais, Lietuvos ir užsienio darbo teisės mokslininkų vadovėliais, moksliniais straipsniais, publikuotais periodiniuose leidiniuose. Didelis dėmesys skiriamas Lietuvos teismų praktikos analizei, todėl nemažą šio darbo dalį sudaro teismų sprendimai ir nutartys. Detalus literatūros sąrašas pateikiamas darbo pabaigoje.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įžanga, keturios dėstomosios dalys ir išvados. Pirmoje dalyje pateikiama individualių darbo ginčų samprata. Antroje ir trečioje dalyse apžvelgiami kai kurie individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai ikiteismine ir teismine tvarka. Paskutinėje šio darbo dalyje yra aptariamos individualių darbo ginčų nagrinėjimo perspektyvos, pateikiami darbo ginčų nagrinėjimo 2014-2015 metais ikiteisminėje stadijoje statistiniai duomenys.

1. INDIVIDUALAUS DARBO GINČO SAMPRATA

Darbo ginčai darbo teisės literatūroje yra apibrėžiami kaip vienas iš imanentinių darbo santykių bruožų, o tai reiškia, jog darbo procesui yra būdingi konfliktai – tiek individualūs, tiek kolektyviniai³. Pačia bendriausia prasme darbo ginčas gali būti suvokiamas kaip konfliktas tarp darbo santykių subjektų, kai vienas iškelia tam tikrus reikalavimus, o kitas juos atmeta. Darbo ginčų skyrimas į rūšis leidžia teisingai nustatyti kilusių darbo ginčų būdus ir formas. Reikia pažymėti, kad teisės doktrinoje laikomasi pozicijos, jog konfliktas tampa darbo ginču tik tada, kai šalys kreipiasi į atitinkamas darbo ginčus nagrinėjančias institucijas dėl jo išsprendimo⁴. Dėl šios priežasties darbo kontekste sąvokos „konfliktas“ ir „ginčas“ nėra laikomos analogiškėmis sąvokomis. Remiantis subjekto ir objekto kriterijais, Lietuvos teisės sistemoje darbo ginčai skirstomi į: a) individualius darbo ginčus dėl teisės; b) kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės; c) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

Nors Lietuvos doktrinoje pripažįstama, kad darbo ginčai skirstomi remiantis dviem kriterijais, būtina pabrėžti, kad Lietuvoje vyrauja darbo ginčų skirstymo sistema pagal subjekto kriterijų. Tai matyti iš DK įtvirtintų dviejų visiškai skirtingų, viena nuo kitos nepriklausančių sistemų: kolektyvinės ir individualios. Siūlymą peržiūrėti darbo ginčų klasifikaciją Lietuvoje ir vietoje subjekto kriterijumi paremtos darbo ginčų klasifikacijos įvesti trinarę ginčų klasifikaciją, paremtą objekto ir subjekto kriterijais, kelia Lietuvos bei užsienio teisės mokslininkai. Įvertinus teorinius ir praktinius darbo ginčų klasifikacijos aspektus bei atsižvelgiant į tai, kad Europos socialinės chartijos⁵ 6 straipsnio 3-4 dalyse pripažįstami teisės ir interesų kriterijai, manoma, kad Lietuvos DK nustatyta darbo ginčų skirstymo tvarka neatitinka ne tik užsienio valstybėse, bet ir pačioje Lietuvoje vyraujančios praktikos, todėl sutinkama su teisės doktrinos mokslininkais, kad šiuo metu egzistuojantis darbo ginčų skirstymo modelis turi būti iš dalies pakeistas, t. y. darbo ginčus pirmiausia reikia kvalifikuoti į teisės ir interesų, o tik po to skirstyti juos, priklausomai nuo darbo ginčiuose dalyvaujančių subjektų požymių, į individualius ir kolektyvinius⁶. Manytina, kad į šį mokslininkų siūlymą atsižvelgė ir 2015 metų Lietuvos

³ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 45.

⁴ TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 171.

⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

⁶ PETRYLAITĖ, D.; BLAŽIENĖ, I. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 417-435.

Respublikos darbo kodekso projekto⁷ rengėjai, kurie DK projekto 234 straipsnio 2 dalyje darbo ginčus skyrė į:

- 1) darbo ginčus dėl teisės (individualius darbo ginčus dėl teisės ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės);
- 2) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

Laikytina, kad papildomo darbo ginčų skirstymo įtvirtinimas teisės aktuose atitinka užsienio valstybių praktiką ir teisingos eurointegracijos proceso įgyvendinimo principus.

Atsižvelgiant į tai, kad individualūs darbo ginčai sudaro galimybes realizuoti atskirų subjektų teises, šiame magistro darbe ginčų nagrinėjimo problemos yra analizuojamos ir aptariamoms koncentruojantis ties individualiais darbo santykiais.

1.1. Individualaus darbo ginčo sąvoka ir požymiai

DK individualus darbo ginčas apibrėžiamas kaip nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka (DK 285 straipsnis). Atsižvelgiant į DK pateiktą apibrėžimą, galima teigti, kad teisiniai ginčai atsiranda kartu su teise, t. y. darbo santykių subjektams įgyvendinant teisės normas, kyla prieštaravimų, kurie pasireiškia kaip darbo ginčai. Taip pat įstatymų leidėjas, apibrėždamas individualų darbo ginčą, rėmėsi dviem požymiais – ginčo šalys (darbuotojas ir darbdavys) ir ginčo objektas (darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimas). Remiantis tuo, galima teigti, kad individualūs darbo ginčai negali kilti aukštesniu lygiu nei įmonės. Atsižvelgiant į tai, kad šio darbo objektas yra individualaus darbo ginčo nagrinėjimo problematika, ginčo sąvoka turi būti aiškinama remiantis trimis kriterijais, t. y. ginčo šalys, turinys (teisės ar interesas) bei sprendimo procedūra.

Individualaus darbo ginčo šalis sudaro pavienis darbuotojas ir darbdavys. Darbuotojo ir darbdavio sąvokas pateikia DK 15 ir 16 straipsniai. Darbuotojas – tai fizinis asmuo, pagal DK 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį ir gaunantis atlyginimą. Tačiau šiuo atveju kyla materialiosios ir procesinės šalies problema, t. y. ne kiekvienam darbuotojui (materialinio darbo santykio šaliai) įstatymas suteikia galimybę tapti procesinio darbo ginčo santykio šalimi. Darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas suprantamas kaip galėjimas turėti ir savo veiksmais įgyti

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. 2015 m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-02]. Prieiga per internetą: <www.socmodelis.lt/wp.../Darbo-kodekso-projektas.pdf> [Žiūrėta 2016-02-02].

darbines teises bei susikurti darbo pareigas. Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir galėjimas savo veiksmais juos įgyti darbuotojui atsiranda nuo 16 metų, o tam tikrais Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁸ numatytais atvejais – nuo 14 metų (ribotas darbinis veiksnumas ir teisnumas). Iš principo, esant įstatymuose įtvirtintiems kriterijams, problemų dėl darbuotojų veiksnumo ir teisnumo neturėtų kilti. Kita vertus, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse⁹ (toliau – CPK) galimybė savarankiškai pareikšti ieškinį teisme numatyta tik asmenims, sulaukusiems 18 metų (CPK 38 straipsnio 1 dalis). Tuo tarpu CPK 38 straipsnio 3 dalyje numatyta galimybė nepilnamečiams nuo 14 metų savarankiškai kreiptis į teismą dėl savo teisių ar įstatymų saugomų interesų gynimo dėl santykių, kuriuose jie turi visišką civilinį veiksnumą. Įvertinus tai, kad teisinė sistema šiuo klausimu yra nenuosekli, būtina sistemiškai aiškinti DK ir CPK teisės normas. Remiantis tuo, daroma išvada, kad darbuotojai iki 16 metų negali savarankiškai ginti savo teisių, tačiau šiuos veiksmus gali atlikti jų įstatyminiai atstovai (CPK 411 straipsnio 1 dalis).

Darbdavys pagal DK 16 straipsnį gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės ir teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal DK 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, o taip pat – fizinis asmuo (neturėdamas papildomų požymių, galintis būti darbdaviu ir samdyti pagalbiniam darbams kitus asmenis). Tuo atveju, jeigu darbdavys yra juridinis asmuo, teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento (DK 14 straipsnio 1 dalis). Būtina pabrėžti, kad nuo civilinio teisinio subjektiškumo darbo teisės subjektų teisnumas ir veiksnumas skiriasi tuo, kad darbdavio teisnumas ir veiksnumas atsiranda paprastai vienu metu ir tik jų visuma gali būti pripažįstama darbinio teisiniu subjektiškumu¹⁰. LAT yra pažymėjęs, kad darbdavio organai, nepaisant to, kad būtent per juos darbdavys įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas (DK 14 straipsnio 2 dalis), taip pat jas įgyvendina, nėra tiesioginiai tarp darbo sutarties šalių atsiradusio materialinio teisinio santykio subjektai, o yra susiję materialiniais teisiniais santykiais su viena iš šalių – darbdaviu¹¹. Taigi, kai darbuotojas įsidarbina į įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitą juridinį asmenį, jo darbdaviu yra laikomas jam darbą suteikiantis juridinis asmuo, o ne jo valdymo organai ar dalyviai. Klausimas kyla ir dėl fizinio asmens kaip darbdavio veiksnumo ir teisnumo. DK

⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.42-0.

¹⁰ NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*, 2002, p. 98-105.

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009.

komentare¹² yra nurodyta, kad darbdavys gali būti tik teisnus ir veiksnus fizinis asmuo. Tuo tarpu fizinio asmens darbdavio teisnumas ir veiksnumas nustatomas ne pagal darbo teisės, o pagal civilinės teisės normas (DK 16 straipsnio 2 dalis). Tai reiškia, kad iš esmės fizinis asmuo gali tapti darbdaviu tik jam sulaukus pilnametystės, t. y. 18 metų (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹³ (toliau – CK) 2.4 straipsnis, 2.5 straipsnio 1 dalis), išskyrus atvejus, numatytus CK 2.5 straipsnio 2 dalyje, 2.9 straipsnyje.

Aiškinant DK pateiktą individualaus darbo ginčo apibrėžimą, svarbu nustatyti ir darbo ginčo turinį. Remiantis šiuo kriterijumi galima teigti, kad individualūs darbo ginčai – tai tokie nesutarimai, kurie kyla dėl tam tikruose norminiuose teisės aktuose arba sutartyse jau nustatytų pareigų ir teisių įgyvendinimo arba netinkamo įgyvendinimo. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas susiaurino darbo ginčų atsiradimo priežastis, kas leido nustatyti, ar atitinkamas nesutarimas gali būti laikomas individualiu darbo ginču. Pabrėžiama, kad individualaus darbo ginčo pradžia yra susijusi su atskiro darbuotojo veiksmis, kurių atsiradimą lėmė individuali subjekto sąmonė. Dėl šios priežasties darbuotojų reikalavimai darbdavio atžvilgiu, kylantys tuo pačiu pagrindu, nebūtinai turi būti analogiški. Būtent darbuotojo pažeisto intereso pobūdis skiria individualius darbo ginčus nuo kolektyvinių, eliminuojant kelių darbuotojų interesų sutapimo būtinybę.

Kitas svarbus elementas – darbo ginčo sprendimo procedūra. Pažymėtina, kad tik individualiems darbo ginčams yra būdingas privalomas ginčo nagrinėjimas DGK kaip ikiteisminėje institucijoje. Tačiau išsamiau apie ikiteisminę ir teisminę ginčų nagrinėjimo stadijas bus kalbama šio darbo antroje ir trečioje dalyse.

Siekiant suprasti individualaus darbo ginčo sąvoką, galima palyginti kitose užsienio valstybėse naudojamus apibrėžimus. Pavyzdžiui, Baltarusijos teisės mokslininkai nurodo, kad veikiančios individualaus darbo ginčo sąvokos Baltarusijos teisėkūra neturi¹⁴. Tuo tarpu Lenkijos darbo teisėje individualiais darbo ginčais laikomos sistemos sąveikos, pasižyminčios negatyviu bendradarbiavimu tarp dviejų subjektų, paprastai tarp darbuotojo ir darbdavio, kurio metu viena šalis pateikia atitinkamus reikalavimus arba taiko kitas priemones ir susiduria su kitos šalies pasipriešinimu¹⁵.

Rusijos Federacijos teisėje individualus darbo ginčas yra apibrėžiamas iš esmės panašiai kaip DK, tik papildomai nurodant, kad šiuo laikomas ir ginčas tarp darbdavio ir subjekto, anksčiau buvusio darbo santykiuose su šiuo darbdaviu, bei subjekto, norėjusio

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: *Justitia*, 2003, p. 82.

¹³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

¹⁴ ВОЙТИК, А. А. и др. *Курс трудового права. Общая часть*: учебное пособие; Под общ. ред. Курьлевой, С. О. и Томашевского, Л. К. Минск: Тесей, 2010, с. 460.

¹⁵ BARAN, K. W., CWIERTNIAK, B., MITRUS, L., SOBCZYK, A. *Prawo pracy*. Zakamycze, 2005, st. 636.

sudaryti darbo sutartį su darbdaviu, tačiau darbdaviui atsisakius ją sudaryti (Rusijos Federacijos darbo kodekso 381 straipsnis)¹⁶. DK 96 straipsnio 2 dalis numato asmeniui, ketiniam įsidarbinti ir neturinčiam darbuotojo statuso, galimybę būti darbo santykių subjektu. Tačiau klausimas dėl darbo ginčo skyrimo individualiam darbo ginčui kyla tuo atveju, kai asmuo kreipiasi dėl teisių gynimo jau darbo santykiams nutrukus. Teismas yra išaiškinęs, kad vien lingvistinė DK 285 straipsnio analizė dar neleidžia daryti vienareikšmės išvados, ar, pasibaigus darbo santykiams, iš darbo santykių kilęs buvusių darbdavio ir darbuotojo ginčas laikytinas individualiu darbo ginču šio straipsnio prasme. Sistemiškai aiškinant DK 285 ir 299 straipsnius, galima teigti, kad, pvz., ginčas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo skiriamas individualiems darbo ginčams, nors darbo santykiai jau yra pasibaigę¹⁷. Akivaizdu, kad šiuo atveju įstatymų leidėjui trūksta nuoseklumo, todėl subjektams, neturintiems teisinio išsilavinimo, kyla problemų dėl ginčo priskirtinumo kreipiantis dėl nuostolių atlyginimo pasibaigus darbo santykiams. Todėl manoma, kad įstatymų leidėjui būtina susisteminti DK numatytas normas, siekiant užtikrinti darbo santykių šalių teisę į kokybišką ir efektyvų darbo ginčų sprendimą.

Įvertinus visa tai, kas buvo pasakyta aukščiau, galima išskirti šiuos, būdingus tik individualiam darbo ginčui, požymius:

- 1) nesutarimo pastovumas;
- 2) kilusio ginčo nagrinėjimas vadovaujantis rungimosi principu atitinkamose institucijose – DGK arba teisme;
- 3) nesutarimas kyla iš individualių darbo santykių tarp darbo sutarties šalių – darbuotojo (esamo, potencialaus arba buvusio) ir darbdavio;
- 4) darbo ginčas gali kilti tik dėl teisės.

Taigi, individualūs darbo ginčai gali kilti, pvz., dėl neteisėto perkėlimo į kitą darbą, neišmokėto darbo užmokesčio, paskirtos drausminės nuobaudos ir pan.

Reikia pažymėti, kad darbo teisės mokslininkai yra iškėlę idėją ir dėl individualių interesų darbo ginčų įtvirtinimo, kurie šiuo metu Lietuvos teisėje yra visiškai nereglamentuojami. D. Petrylaitės teigimu, nesant individualių interesų darbo ginčų ir jų reguliavimo tvarkos, darbuotojų interesai lieka nerealizuoti¹⁸. Tokios pozicijos laikosi ir užsienio, pvz., Lenkijos mokslininkai, siūlantys individualius darbo ginčus išskirti ne tik

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-01-23]. Prieiga per internetą: <http://trudkodeks.ru/trudkodeks/trud/trudovoj_kodeks_-_tk_rf_-_glava_60.html> [žiūrėta 2016-01-23].

¹⁷ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugpjūčio 7 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Mevex“ v. S. G., Nr. 2-1279/2014.

¹⁸ PETRYLAITĖ, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (100), p. 50-56.

dėl teisės, bet ir dėl interesų¹⁹. Siekiant neišeiti už šio darbo objekto ribų, pažymėtina tik tai, kad tokio pobūdžio ginčus siūlytina spręsti pasitelkiant tarpininkavimo organizacijas, kurios atliktų šalių taikinimo funkciją. Šios paslaugos turėtų būti visiems prieinamos, be formalumų, nemokamos, o jų teikimas turi būti nukreiptas į greitą šalių sutaikinimą.

Vadovaujantis darbo teisės idealizavimo mokslo teorija, reikia pažymėti, kad darbo teisės vystymosi procesas, jo progresas yra realus tik susiklosčius visoms sąlygoms, atitinkančioms nustatytus teisės aktus ir praktiką, discipliną bei visavertės pagarbos darbo teisę reguliuojantiems norminiams aktams. Būtent toks požiūris į teisę galimai sumažintų darbuotojų ir darbdavių teisių pažeidimo atvejų kilimą, sustiprintų Lietuvos darbo teisės sistemą ir pagerintų silpnesnės šalies teisinę padėtį darbo santykiuose.

1.2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijos

Šiuo metu įžvelgiama tendencija, kad, reguliuojant ginčus, labai mažai dėmesio yra skiriama ne tik darbo santykių teisinio reguliavimo principams, bet ir pamatiniams teisės principams. Kilus ginčui, visų pirma, pagalbos ir informacijos yra ieškoma DK specialiojoje dalyje, nors, manytina, teisingas darbo ginčo nagrinėjimas įmanomas ne tik suvokiant procesines ir materialines normas, bet ir išmanant pamatinius teisės principus. Darbo ginčų sprendimo principai – tai pagrindinės nuostatos, išreiškiančios darbo teisės proceso esmę, apibrėžiančios ne tik darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą, bet ir jos pagrindinius bruožus, teisės aktų vystymosi kryptis²⁰.

Laikoma, kad visa darbo ginčų nagrinėjimo sistema yra paremta būtent teisinio reguliavimo principais, kurie užtikrina ne tik teisinės sistemos stabilumą, asmenų lygybę, bet ir garantuoja asmenims teisę į gynybą, teisingą ir nešališką situacijos aiškinimą. Dėl šios priežasties, manoma, kad, aptariant darbo ginčų nagrinėjimo stadijas, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad darbo ginčai nagrinėjami remiantis šiais principais: šalių lygiateisiškumo, teisėtumo, rungimosi, nešališkumo, viešumo, žodiškumo bei greitumo. Taip pat darbo teisės mokslininkai išskiria ir kitus principus, kurie leidžia orientuotis būtent į darbo ginčų proceso uždavinių įgyvendinimą, pvz., nagrinėjimo etapų daugeto principas, nagrinėjimo prieinamumo, koncentruotumo, demokratiškumo principai ir kt²¹. Laikoma, kad aukščiau paminėti principai garantuoja kiekvienam darbo santykių subjektui nemokamai, greitai ir iki galo išspręsti kilusį darbo ginčą, taip pat atkurti

¹⁹ BARAN, K. W. *Zbiorowe prawo pracy*. Kraków: Universitas, 2002, st. 254.

²⁰ ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право*: курс лекций. Москва: Проспект, 2003, с. 269.

²¹ ФЕДИН, В. В. *Трудовые споры: теория и практика*. Москва: Юрайт, 2013, с. 54-56.

pažeistas teises ir teisėtus interesus. Jie tampa itin aktualūs ir reikalingi būtent tais atvejais, kai darbuotojo teises tenka ginti nesant konkrečiai taikytinos teisės normai²².

Vertinant tai, kad individualių darbo ginčų šalių siekiai dažniausiai yra labai skirtingi, pagrindiniai darbo ginčų reguliavimo tikslai yra: visų pirma, sutaikyti ginčo šalis; antra, atkurti pažeistą teisingumą. Būtent šie tikslai turi būti kiekvienos besiginčijančios šalies bei darbo ginčą nagrinėjančios institucijos prioritetinis tikslas.

Individualių darbo ginčų nagrinėjimo procedūrai yra būdinga dvinarė sistema, tai reiškia, kad individualių darbo ginčų sprendimo stadijos skirstomos į:

- 1) ikiteisminę – darbo ginčų nagrinėjimą DGK;
- 2) teisminę – darbo ginčų nagrinėjimas bendrosios kompetencijos teisme.

Taigi, individualiems darbo ginčams nagrinėti yra sukurta privaloma ikiteisminė stadija. Tačiau įstatymo numatytais atvejais ginčas turi būti nagrinėjamas teisme be kreipimosi į DGK. Reikia pažymėti, kad įstatymų leidėjas šiuo atveju nenumatė būtinybės spręsti atsiradusius prieštaravimus derybų būdu jų kilimo vietoje. Manoma, kad tokio ginčų sprendimo būdo skatinimas teigiamai paveiktų individualių darbo ginčų nagrinėjimą ir padėtų subjektams eliminuoti nesutarimus dar pradinėje stadijoje.

²² PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 11.

2. DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS DARBO GINČŲ KOMISIJOJE

Kartu su darbo teisės formavimusi kilo būtinumas numatyti procedūras, turint tikslą sureguliuoti tarp darbo santykių šalių atsirandančius nesutarimus. Bet kokioje gyvenimo sferoje tarp piliečių kylantys nesutarimai neatsiejamai buvo susiję su ekonominės ir politinės situacijos nestabilumu²³. Taigi, siekiant sutaikyti šalis, atsirado poreikis sukurti nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sprendimo būdus.

Kaip jau buvo minėta, darbo teisės teorijoje ir praktikoje yra sukurta dvinarė sistema individualiems darbo ginčams spręsti. Kitaip tariant, individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistema skirstoma pagal pobūdį į dvi grandis – ikiteisminę ir teisminę. Taigi, darbuotojas ar darbdavys, kurio teisės buvo pažeistos, visų pirma, privalo kreiptis į DGK. Ši individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija yra privaloma.

Lietuvoje veikia 13 DGK: 4 – Vilniuje, 3 – Kaune, 2 – Klaipėdoje, po 1 – Šiauliuose, Panevėžyje, Alytuje ir Telšiuose. Utenos, Marijampolės, Tauragės apskritys aptarnauja atitinkamai Panevėžio, Alytaus ir Telšių DGK²⁴.

2.1. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo inicijavimas

Individualūs darbo ginčai teisės doktrinoje yra vadinami ieškinio darbo ginčais. Tokiems ginčams nagrinėti yra taikoma teisminė sprendimo procedūra, tačiau su sąlyga, kad bus laikomasi ikiteisminės privalomos šių ginčų sprendimo stadijos – DGK.

DGK yra sukurta kaip nuolatinis ikiteisminis organas. Jos sudaromos prie Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) teritorinių skyrių ir formuojamos trišalio principo pagrindu iš darbdavio ir darbuotojų atstovų bei DGK pirmininko (DK 287 straipsnio 2 dalis)²⁵. Darbuotojų ir darbdavio atstovai skiriami iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organų sprendimu. Jų sąrašus sudaro Trišalės tarybos pirmininkas. Atstovų rinkimo procese vertinama tų asmenų patirtis priimant DGK sprendimus, jų veikla socialinėje partnerystėje, teisės pagrindų išmanymas ir t. t. Galutinius darbdavio ir darbuotojo atstovų sąrašus sudaro Trišalės tarybos sekretoriatas, o juos patvirtina Trišalės tarybos pirmininkas.

²³ PETRYLAITĖ, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, 8 (110), p. 50-56.

²⁴ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [Žiūrėta: 2016-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx>> [žiūrėta: 2016-02-02].

²⁵ DGK sudarymo tvarka nustatoma Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintuose Darbo ginčų komisijos nuostatose. DGK darbo reglamentą tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras.

DGK pirmininką skiria VDI vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius. Pažymėtina, kad DGK pirmininkas – tai VDI valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą bei atliekantis tik DGK pirmininko pareigas (DK 287 straipsnio 3 dalis). Formuojant DGK, laikomasi socialinės partnerystės principo²⁶. Tai reiškia, kad tik vienas komisijos narys, t. y. DGK pirmininkas, yra Lietuvos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus paskirtas VDI valstybės tarnautojas. Šiuo atveju kyla klausimas, kodėl įstatymų leidėjas suteikė DGK ginčų nagrinėjimo statusą, nors akivaizdu, kad ne visi komisijos nariai geba pritaikyti teisės normas ir teisingai išspręsti kilusį ginčą. Manoma, jog dėl negalėjimo užtikrinti ginčo nagrinėjimo procesą, kaip to reikalauja įstatymas, neteisinga laikyti DGK privaloma institucija.

Atsižvelgiant į Lietuvos mokslininkų pateiktus teiginius ir palyginus kitose valstybėse esančią ginčų nagrinėjimo tvarką, galima teigti, kad tik Lietuvoje kreipimasis į DGK yra privalomas. Pavyzdžiui, Lenkijoje DGK yra tik kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas, t. y. šalims yra suteikiama galimybė kreiptis į komisiją kaip į taikinimo organą (Lenkijos darbo kodekso 242 straipsnis), tuo tarpu darbo ginčai yra sprendžiami specializuotuose darbo teismuose²⁷. Reikia pabrėžti, kad institucionalizuota ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka Europos Sąjungos šalyse nėra paplitusi – atvirkščiai, didžiausias dėmesys skiriamas šalių taikinimui ginčų kilimo vietoje.

Darbuotojo ir darbdavio derybos

Dar iki 2005 m. gegužės mėn. galiojusioje DK 285 straipsnio redakcijoje buvo numatyta, kad kilęs nesutarimas darbo ginču tampa tik tuomet, kai jo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis. Tai reiškia, kad šalys, visų pirma, tarpusavio nesutarimus privalėjo spręsti derybų būdu ir tik tada galėjo kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas²⁸. Šis reikalavimas buvo panaikintas, todėl šiuo metu laikomasi nuomonės, kad darbo ginčas atsiranda, kai šalys kreipiasi į atitinkamas darbo ginčus nagrinėjančias institucijas dėl kilusių nesutarimų išsprendimo²⁹, tuo tarpu derybos nėra teisės normos taikymo aktas ir šalims neprivalomos.

Šiuo metu Lietuvoje derybos tarp darbo santykių šalių negali būti laikomos nei ikiteisimine individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija, nei atskira privaloma arba

²⁶ BUŽINSKAS, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (3), p. 1153-1173.

²⁷ CLIFTON-DEY, E.; HEWSON, C.; IRVING, E.; STRADA, F. *Employment Law in Europe. Second edition*. West Sussex, Tottel Publishing Ltd, 2008, p. 926.

²⁸ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUODAITĖ, R.; et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008, p. 353.

²⁹ Žr. pvz., ФЕДИН, В. В. *Трудовые споры: теория и практика*. Москва: Юрайт, 2013, с. 35.

neprivaloma procedūra. Galimybė spręsti kilusį nesutarimą derybomis yra vertinama tik kaip formalus pasiūlymas, rekomendacija kilusio nesutarimo šalims užkirsti kelią darbo ginčui atsirasti. Logiškai mąstant ir atsižvelgiant į tai, kad darbo santykių reguliavimo tikslas yra sutaikyti ginčo šalis ir tokiu būdu sudaryti sąlygas socialinei partnerystei tarp darbuotojų ir darbdavių plėtoti, įstatymų leidejui pašalinus reikalavimą šalims taikiai spręsti kilusį nesutarimą ir neįtvirtinus jokių kitų socialinių veiksnių, skatinančių šalis susitarti, derybos tapo tarsi periferine, t. y. šalutine procedūra. Tokiu būdu, manoma, kad iškelta misija mažinti bylų, nagrinėjamų teismuose srautą, yra realizuojama tik iš dalies.

Tiek Europos Sąjungos, tiek tarptautiniai teisės aktai darbo teisės srityje tapo Lietuvos teisinės sistemos dalimi ir turi viršenybę prieš nacionalinę teisę. Reikia pažymėti, kad buvimas tarptautinės bendrijos nare kaip tik ir įpareigoja aktyviai skatinti socialinių teisių plėtrą³⁰. Tai reiškia, kad iš esmės darbdavių ir darbuotojų teisiniai interesai yra derinami Europos Sąjungos lygiu. Tačiau, būtina pabrėžti, kad tarptautinės organizacijos tik netiesiogiai reguliuoja individualių darbo ginčų institutą. Šis institutas labiau detalizuojamas tik TDO rekomendacijoje Nr. 130 dėl skundų nagrinėjimo³¹, kurioje nurodyta, kad darbo ginčai, pirmiausia, turi būti nagrinėjami jų kilimo vietoje, t. y. darbovietėje, kur dirba darbuotojas, o tik tada, nepavykus rasti kompromiso, raginama sudaryti sąlygas ikiteisminiams darbo ginčo sprendimo būdams. Lietuvoje šios rekomendacijos kontekste buvo įtvirtinta tik ikiteisminė institucija ir garantuotas teisminis nagrinėjimas. Tuo tarpu, pvz., Lenkijoje, derybos, kaip nesutarimų sprendimo procedūra, yra privalomos konflikto šalims (Lenkijos darbo kodekso³² 243 straipsnis). Tai reiškia, kad ginčo šalims paliekama teisė pasirinkti savo teisių gynimo būdą atitinkamose institucijose, tačiau siekti kompromiso – jų abipusė pareiga. Tuo tarpu Lietuvoje, manytina, ši teisė iš dalies yra atimama, įvedant privalomą ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką. G. Bužinsko nuomone, senosios Europos Sąjungos valstybės narės įtikinamai parodė, kad darbo ginčo šalys gali rasti kompromisą ir pasirašyti taikos susitarimą teisme, kaip institucijoje, tačiau dar nepradėjus bylos nagrinėjimo teismine tvarka. Tokiam ginčo sprendimo būdui nereikia nei specialių institucijų, nei formalių procedūrų³³. Tai reiškia, kad derybų dėka darbo santykių subjektai gali išspręsti bet koki kilusį nesutarimą nepatiriant jokių išlaidų ir formalumų.

³⁰ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008 8(110), p. 27-33.

³¹ TDO rekomendacija Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo. *International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Geneva: ILO, 1996.*

³² Kodeks pracy Rzeczypospolitej Polskiej [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-01-28]. Prieiga per internetą: <<http://kodeks-pracy.org/>> [žiūrėta 2016-01-28].

³³ BUŽINSKAS, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (3), p. 1153-1173.

Valstybės kova su darbo įstatymų pažeidėjais yra labai komplikuota, reikalaujanti nemažai pastangų. Tačiau, kad ir kokios idėjos buvo iškeliamos, tai iki šiol nesustabdė darbo įstatymų pažeidimų augimo. Ch. Woolfsono atliekamų tyrimų rezultatai parodė, kad nei baudų dydžiai, nei jų skyrimas neatgraso Lietuvos darbdavių nuo darbo teisės pažeidimų³⁴. Todėl galima teigti, kad įprastos draudžiančios ar reikalaujančios atitinkamo elgesio imperatyvios normos neišsprendžia darbo ginčų kilimo klausimo. Pasaulinėje praktikoje tiesioginės derybos tarp darbdavio ir darbuotojo turi ypač svarbų vaidmenį, nes tokiu būdu yra suteikiamos papildomos garantijos darbuotojui būti išklaustam, o darbdavys yra skatinamas kalbėtis su silpnesniąja šių santykių šalimi. Dėl šios priežasties manoma, kad bet kokios teisinės priemonės, skatinančios darbdavį ir darbuotoją vesti tiesiogines derybas, kilus nesutarimui, yra svarbus procesas, prilygstantis darbo ginčų prevencinės priemonės sukūrimui. Tačiau šios priemonės turi atspindėti tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio interesus.

Taigi, išskiriami tokie svarbiausi derybų vykdymo privalumai:

- 1) ginčo šalys derybų procese visiškai išlaiko ginčo kontrolę, t. y. sprendžia ginčą savarankiškai, bendru sutarimu;
- 2) derybos vyksta laisvo bendravimo forma, tai leidžia abiem šalims pasisakyti ir būti išklaustytiems;
- 3) derybos skatina ginčo šalis ieškoti kompromiso.

Užsienio valstybėse, kur derybos skatinamos ne imperatyviomis teisės normomis, o ekonominėmis, organizacinėmis, socialinėmis priemonėmis, į šį procesą įtraukiami ir kiti dalyviai, pvz., įgalioti atstovai, tarpininkai ir arbitrai. Tokiu būdu pabrėžiama derybų svarba, o šalys nepaliekamos vienos su kilusia problema. G. Bužinsko nuomone, derybų skatinimas imperatyviomis teisės normomis prilygsta valstybės neapsisprendimui dėl derybų socialinės reikšmės, netikimui, kad nesutarimas gali būti išspręstas derybomis³⁵.

Remiantis aukščiau išdėstytu ir atsižvelgiant į atskirų teisės mokslininkų nuomones, daroma išvada, kad siekiant apginti darbuotojų, kaip silpnesniosios šalies teises ir interesus, būtina skatinti tiesiogines derybas tarp individualių darbo santykių subjektų dar konflikto kilimo stadijoje, kol nesutarimas neperaugo į darbo ginčą. Lietuva kaip teisinė valstybė turi sekti užsienio valstybių praktika ir taikyti socialinio pobūdžio priemones,

³⁴ Woolfson, Ch. Is 'Safety' Crime Real Crime. The Regulations and Enforcement of Health and Safety Law in the Baltic States. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 341-367. Iš DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008 8(110), p. 27-33.

³⁵ BUŽINSKAS, G. Ikitėisminės darbo ginčų nagrinėjimo institucijos vaidmuo užtikrinant darbo teisiųjų santykių stabilumą. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 442.

skatinančias šalis siekti kompromiso derybų būdu, papildomai nustatant tokios procedūros rekomendacinę tvarką, įtvirtinant konkrečius ir atitinkamai trumpus terminus bei sąvokos „derybos“ apibrėžimą. Siekiant socialinės taikos, siūlytina steigti tarpininkavimo institucijas, kurios nemokamai ir greitai padėtų šalims susitaikyti dar nesutarimo kilimo stadijoje. Akivaizdu, kad racionaliausias ir ekonomiškiausias šios problemos sprendimas būtų palikti šiuo metu veikiančias DGK, tačiau suteikti joms ne ginčų nagrinėjimo, o taikinimo institucijų statusą.

Darbo ginčo inicijavimas

Kaip jau buvo minėta, nesutarimas tampa individualiu darbo ginču, kai darbuotojas ar darbdavys pateikia DGK, kaip pirminei ir privalomai ikiteisminei institucijai, adresuotą prašymą. Anksčiau galiojusiose DK nuostatose galimybė kreiptis į DGK buvo nustatyta tik darbuotojams, tuo tarpu darbdavys be išlygų turėjo kreiptis į teismą. Laikoma, kad šis pakeitimas suvienodino darbo teisinių santykių šalių teises ir galimybes³⁶.

Tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys rašytinį prašymą DGK nagrinėti individualų darbo ginčą, kurio rekomendacinė forma yra kiekviename VDI teritoriniame skyriuje, gali pateikti nemokamai per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie teisių pažeidimą (DK 289 straipsnio 1 dalis). DK, skirtingai nei CPK ieškiniui civiliniame procese, nenustatoma specialių reikalavimų prašymo turiniui, pvz., prašymą parašyti valstybine kalba. Suteikiant DGK diskrecijos teisę spręsti dėl prašymo tinkamumo, buvo sudarytos galimybės nagrinėti darbo ginčus paprastai ir greitai. Tokia įstatymų leidėjo valia atitinka svarbiausių darbo ginčų nagrinėjimo principų keliamus reikalavimus.

Klausimas kyla dėl kreipimosi į DGK 3 mėnesių termino praleidimo. DK 289 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad praleistas terminas prašymui pateikti gali būti atnaujinamas DGK sprendimu, jeigu prašyme būtų nurodyta termino praleidimo priežastis ir ši priežastis būtų pripažinta svarbia. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas DGK suteikė galimybę spręsti, ar asmens teisės gali būti ginamos tuo atveju, jei jis praleido 3 mėnesių terminą. Problema yra ta, kad nustatant 3 mėnesių kreipimuisi į DGK terminą, įstatymų leidėjas sukonguravo šią normą su ieškinio senatį reglamentuojančiu DK 27 straipsniu.

LAT išsprendė šią problemą, pateikdamas išsamų CPK 296 straipsnyje numatyto mėnesio termino paskirties aiškinimą. Nors teisėjų kolegija šios bylos kontekste neapartinėjo DK 289 straipsnyje numatyto 3 mėnesių termino, tačiau, atsižvelgiant į nutartyje išdėstytus argumentus dėl mėnesio termino bei įvertinus šių terminų bendrą

³⁶ USONIS, J.; FILIMONENKOVA, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (4), p. 1391-1408.

paskirtį ir tikslą, galima daryti išvadą, kad DK 289 straipsnyje įtvirtintas 3 mėnesių terminas taip pat turi būti priskiriamas prie procesinių terminų (DK 10, 29 straipsniai), kuriam taikomos CPK VII skyriaus normų nuostatos dėl procesinių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis (DK 29 straipsnis). Pabrėžiama, kad šių dviejų terminų paskirtis yra vienoda – jie yra universalūs ir nėra siejami su konkreto materialiojo teisinio reikalavimo rūšimi³⁷.

Taigi, DK 289 straipsnyje numatyto termino pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą. Jis užtikrina operatyvų ir efektyvų teisinio proceso vykdymą. Reikia pažymėti, kad procesinius terminus, priešingai negu ieškinio senaties terminus (CK 1.126 straipsnio 2 dalis), teismas taiko nepriklausomai nuo šalių valios. Esmė yra ta, kad 3 mėnesių terminą praleidusi ginčo šalis, pirmiausia, turi kreiptis į DGK, pateikdama prašymą dėl praleisto termino atnaujinimo CPK 78 straipsnio nustatyta tvarka. Tuo atveju, jei DGK termino praleidimo priežasčių nelaikys svarbiomis ir termino neatnaujins, ginčo šalis gali tiesiogiai kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo DGK sprendimo priėmimo dienos. Taigi, 3 mėnesių termino praleidimas neatima iš asmens teisės į teisminę gynybą.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad kai kurių mokslininkų, pvz., G. Bužinsko, J. Usonio ir kt.³⁸, teiginiai, jog yra būtinumas įtvirtinti vienodą 3 mėnesių ieškinio senaties terminą kreiptis tiek į DGK, tiek ir į teismą, neteko prasmės. Nors teisės normos turi derėti tarpusavyje ir kartu sudaryti stiprią bei efektyvią teisės sistemą, kuriai padedant, atskiri subjektai galėtų ginti savo teises, šiuo atveju būtina skirti ieškinio senaties terminą nuo procesinių terminų ir vengti jų tapatinimo.

Tęsiant kalbą apie darbo ginčo inicijavimą ikiteisminėje institucijoje, reikia pažymėti, kad prašymas dėl individualaus darbo ginčo nagrinėjimo paduodamas DGK prie VDI teritorinio skyriaus, kurio teritorijoje yra darbuotojo darbovietė. Tačiau, sistemiškai aiškinant DK 289 straipsnio 3 dalį ir CPK 411 straipsnį, darbuotojo prašymas gali būti paduodamas ir pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas. Specialios teisingumo normos darbo bylose įtvirtinimas rodo, kad šios srities bylose vadovaujamosi silpnesniosios šalies doktrina, suteikiančia darbuotojui, kaip silpnesnei šaliai, galimybę pasirinkti, kur pateikti ieškinį, kad iš darbo santykių kilęs ginčas būtų sprendžiamas kuo ekonomiškiau laiko ir išlaidų atžvilgiu. Įstatymas neįvardija, kaip turėtų vadintis vieta, kurioje darbuotojas dirba, dirbo ar turėjo dirbti – padalinys, filialas,

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Molesta“ v. K. A., Nr. 3K-7-426-701/2015.

³⁸ Žr., pvz., USONIS, J.; FILIMONENKOVA, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (4), p. 1391-1408; BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 116.

prekybos vieta ar pan.³⁹. Tai reiškia, kad iš principo prašymus galima paduoti ir į artimiausią VDI teritorinį skyrių, tuo tarpu to skyriaus sekretorius, kuris prašymus priima ir registruoja (DK 288 straipsnio 3 dalis), pats nukreips prašymus į atitinkamą VDI teritorinį skyrių jau pagal darbuotojo darbovietę arba pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas⁴⁰. Tokios plačios teisės taikymas suteikia silpnesniajai šaliai galimybę, nepatiriant didelių išlaidų, kreiptis dėl savo teisių gynimo.

Darbo ginčų priskyrimo darbo ginčų komisijai problema

DK yra numatyti atvejai, kada DGK turi teisę atsisakyti nagrinėti prašymą, pvz., jei reikalavimas jau buvo išnagrinėtas DGK arba teisme; ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio ir pan. (DK 290 straipsnio 1 dalis). Dažniausiai DGK atsisako nagrinėti prašymą remdamasi DK 290 straipsnio 1 dalies 3 punktu, t. y. kai reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas DGK kompetencijai. Reikia pažymėti, kad sąrašo atveju, kada asmuo turi kreiptis į DGK, kodeksas nenumato. Tai galėtų reikšti, kad, jeigu DK ar kituose įstatymuose nenustatyta kitos tam tikros individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos, tokio darbo ginčo nagrinėjimas priskiriamas DGK kompetencijai, ir darbuotojas ar darbdavys dėl tokio individualaus darbo ginčo nagrinėjimo turi privalomai kreiptis į DGK. Reikia pažymėti, kad kreipimasis į DGK neatima iš šalies teisės kreiptis į kitas valstybines institucijas, pvz., prokuratūrą, VDI ir kt.

Lietuvos teisės aktų analizės pagrindu galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas nustatė specialiuosius atvejus, kai ginčai nepriklauso DGK kompetencijai, pvz.,:

- 1) bankroto bylos iškėlimo atveju – ši taisyklė yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme⁴¹, kai darbdaviui yra iškeliamas bankroto byla. Įstatymo pagrindu darbuotojas yra įtraukiamas į įmonės kreditorių sąrašą;
- 2) restruktūrizavimo bylos iškėlimo atveju – įmonės restruktūrizavimo bylos iškėlimo teisme tvarką ir kreditorių teises reglamentuoja Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo pakeitimo įstatymas⁴². Iškelus įmonės restruktūrizavimo bylą teisme, darbuotojai savo reikalavimus teikia įmonės (darbdavio) administratoriui;

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „Žalgirio lota“, Nr. 3K-3-245/2009.

⁴⁰ Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 5 d. įsakymas Nr. A1-556 „Dėl darbo ginčų komisijos nuostatų, darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 143-7398.

⁴¹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010.

⁴² Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 86-4529.

- 3) neturtinės žalos atlyginimo atveju – reikalavimas dėl neturtinės žalos atlyginimo pateikiamas (DK 250 straipsnis, CK 6.250 straipsnis) CPK nustatyta tvarka;
- 4) ginčo kilimo valstybės tarnyboje atveju – Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo⁴³ 3 straipsnis numato, kad ginčus dėl teisės viešojo administravimo srityje sprendžia administracinis teismas. Tam tikrais atvejais galimas ir ikiteisminis ginčų nagrinėjimas, tačiau ši procedūra vyksta specialioje administracinių ginčų komisijoje;
- 5) kai viena ginčo šalis – užsienio valstybės subjektas.

Kai kurie teisės mokslininkai, pvz., J. Usonis ir A. Filimonenkova⁴⁴, išskiria ir kitus atvejus, kada kilę ginčai nepriklauso DGK kompetencijai, t. y. kai keliami reikalavimai dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo ir laikinųjų apsaugos priemonių taikymo. Tačiau Lietuvos teismai su tokia pozicija nesutinka.

Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad reikalavimas dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo byloje nelaikytinas savarankišku reikalavimu, kurį teismas galėtų įvertinti atsižvelgiant į CPK 24 straipsnyje numatytus tikslus. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 5 d. įsakymu Nr. A1-556 patvirtintų Darbo ginčų komisijos nuostatų 2 punkte numatyta, kad DGK savo veikloje vadovaujasi CPK. Pagal CPK 587 straipsnio 4 punktą DGK sprendimas dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo yra vykdomasis dokumentas, todėl nepagrįstas argumentas, kad laikinųjų apsaugos priemonių taikymo klausimą gali nagrinėti tik teismai⁴⁵. Taigi, nors DK nenumato DGK pareigos spręsti klausimą dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo, teismas pabrėžia, kad DGK savo veikloje vadovaujasi CPK nuostatomis.

Tuo tarpu klausimą dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo išsprendė LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-733-421/2015. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad DGK savo veikloje vadovaujasi CPK. Todėl, išlaidos, patirtos nagrinėjant ginčą, DGK gali būti atlyginamos ir DGK turi nagrinėti ir spręsti šį klausimą, kai jis iškyla, taikydama CPK 88 straipsnį⁴⁶. Teisėjų kolegija taip pat pabrėžė, kad išlaidų advokato (advokato padėjėjo) teisinei pagalbai apmokėti privalomoje ikiteisminėje ginčų sprendimo institucijoje, jeigu ginčas vėliau tapo teisminis, rekomenduojami priteistini maksimalūs dydžiai nustatyti Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato

⁴³ Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308.

⁴⁴ USONIS, J.; FILIMONENKOVA, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (4), p. 1391-1408.

⁴⁵ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. *2014 m. rugsėjo 17 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vailida“ v. E. Š., Nr. 2S-1560-390/2014.*

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ v. A. I., Nr. 3K-3-733-421/2015.*

padėjėjo teikiamą teisinę pagalbą (paslaugas) maksimalaus dydžio 8.1 ir 10 punktuose bei Rekomendacijų dėl civilinėse bylose priteistino užmokesčio už advokato ar advokato padėjėjo teikiamą teisinę pagalbą (paslaugas) maksimalaus dydžio 8.1 ir 8.19 punktuose. Laikytina, kad DGK šiuos teisės aktus turėtų taikyti pagal analogiją, kai ginčo santykio tiesiogiai nereguliuoja specialusis teisės aktas (CPK 3 straipsnio 6 dalis) ir spręsti klausimą dėl prašomų bylinėjimosi išlaidų priteisimo. Be to, siekiant užtikrinti silpnesniosios šalies interesus, DGK galėtų mažinti prašomų bylinėjimosi išlaidų dydį arba atleisti šalį nuo jų skyrimo vadovaudamasi CPK normomis. Tokia išvada daroma remiantis tuo, kad įstatymų leidėjas įpareigojo DGK užtikrinti procesą ir suteikė jai darbo ginčų nagrinėjimo institucijos funkcijas, todėl manoma, kad DGK privalo išspręsti ir kitus su ginču susijusius klausimus, tokiu būdu atkurdamą teisinę taiką tarp ginčo šalių, o ne užprogramuoti ir iškelti naują ginčą teisme dėl patirtų bylinėjimosi išlaidų priteisimo. Tačiau su tokia pozicija DGK nesutinka ir nurodo, kad „<...prašymas dėl patirtų išlaidų, susijusių su teisinių paslaugų teikimu, (...) nepriskirtinas DGK kompetencijai...>“⁴⁷.

Taigi, vadovaujantis susiformavusia teismų praktika ir remiantis tuo, kad teisiniai santykiai dėl atstovavimo išlaidų atlyginimo nėra savarankiški materialiniai teisiniai santykiai⁴⁸, manoma, kad šis netikslumas turi būti pašalintas, įtvirtinant DGK veiklos nuostatuose sąrašą klausimų, kuriuos turi nagrinėti komisija, įskaitant ir klausimus dėl bylinėjimosi išlaidų priteisimo ir laikinųjų apsaugos priemonių taikymo.

Iš esmės bylinėjimosi išlaidų priteisimas ikiteisminėje stadijoje paneigtų esminius darbo ginčų ikiteisminė tvarka nagrinėjimo privalumus – pigumo, prieinamumo ir operatyvumo. Tačiau ne paslaptis, kad darbdaviai ikiteisminėje individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje patiria labai didelių nuostolių, dažniausiai dėl laiko stokos ir dėl to, kad *onus probandi* (lot. – *įrodinėjimo našta*) paprastai priklauso atsakovui (darbdaviui)⁴⁹. Iš principo prašymo dėl ginčo nagrinėjimo parengimas nėra sudėtingas darbas ir nereikalauja daug pastangų. Tačiau nesutikimo su prašymu rengimas, kitų būtinų dokumentų paruošimas laikomas labai kruopščiu ir daug išlaidų reikalaujančiu darbu. Remiantis tuo, galima teigti, kad DGK nesprenžiant bylinėjimosi išlaidų atlyginimo klausimo, kyla problema dėl ginčo nagrinėjimo metu šalių patiriamų išlaidų proporcingumo neišlaikymo. Taigi, vadovaujantis sisteminiu DK normų aiškinimu ir tuo, kad teismų nesaisto DGK sprendimai, daroma išvada, kad patirtų išlaidų klausimas,

⁴⁷ Lietuvos Respublikos VDI prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šiaulių skyriaus darbo ginčų komisija. 2016 m. vasario 23 d. sprendimas darbo byloje IĮ Dainius Galkis v. A. M., Nr. APS-110-477/2016 [interaktyvus; žiūrėta 2016-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx>>.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje AB „Kasyba“ v. AB Lietuvos taupomasis bankas, Nr. 3K-7-861/2001.

⁴⁹ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 194.

nagrinėjant ginčą ikiteismine tvarka, priklauso ne teismų, o DGK kompetencijai. Tokiu būdu būtų užtikrintas nors ir ne absoliutus, tačiau Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁵⁰ (toliau – Konstitucija) saugomas šalių lygybės principas, o nesąžiningoms šalims būtų užkirstas kelias piktnaudžiauti procesu.

Būtina paminėti, kad tuo atveju, jei šalis klaidingai kreipėsi į ikiteisminę instituciją ir kartu praleido DK 300 straipsnyje numatytą mėnesio terminą, maža tikimybė, kad šis terminas bus atnaujintas. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 2A-492-653/2014, nesutikdamas su drausminės nuobaudos skyrimu (atleidimu iš darbo), darbuotojas kreipėsi į VDI ir DGK dėl šios nuobaudos panaikinimo. Laukdamas atsakymo, ieškovas praleido DK 300 straipsnyje numatytą mėnesio terminą kreiptis į teismą, tuo tarpu institucijos pateikė vienodą atsakymą, kad jos nekompetentingos nagrinėti šį klausimą. Tiek pirmoji, tiek apeliacinė instancijos atsisakė atnaujinti mėnesio terminą ir ieškinį atmetė, nurodydamos, kad ieškovas praleido terminą dėl savo paties pasirinkto elgesio⁵¹. Atsižvelgiant į tai, kad ieškovas ginčijo drausminės nuobaudos skyrimą, kurios pasekmė buvo atleidimas iš darbo, galimai jis buvo suklaidintas DK 299 straipsnio 2 dalies 3 punkto, kuriame įtvirtinta bendra nuostata – tiesiogiai teisme nagrinėjami ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo. Įvertinus šią bylą, galima daryti išvadą, kad nors DK ir yra pateiktas atvejų sąrašas, kada ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka nebūtina, ginčo šalis klaidina šio sąrašo neapibrėžtumas.

Dar iki 2013 metų galiojusioje DK 295 straipsnio (šiuo metu tai DK 299 straipsnis) redakcijoje buvo numatyta, kad tiesiogiai teisme nagrinėjami ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę⁵². Įsigaliojus naujai DK redakcijai, ši nuostata buvo panaikinta, o DGK buvo suteikti platesni įgaliojimai sprendžiant individualius darbo ginčus. Taigi, įstatymų leidėjas, priimdamas DK XIX skyriaus pakeitimus, aiškiai atsisakė galimybės individualų darbo ginčą, kai darbo santykiai jau nutrūkę, tiesiogiai nagrinėti teisme, tačiau nenumatė pakeitimų, kurie leistų daryti išvadą, kad dėl darbo santykių kilęs ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio, kai jų darbo santykiai yra pasibaigę, nebelaikytinas individualiu darbo ginču DK 285 straipsnio prasme⁵³. Būtent tarp šalių esantys santykiai klaidina daugumą besikreipiančių į teismą subjektų, pvz., dėl žalos atlyginimo, kai šalių darbo sutartis kreipimosi į teismą dieną yra nutraukta. Remiantis

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁵¹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. UAB „Litpolstar“, Nr. 2A-492-653/2014.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569; 295 straipsnio redakcija galiojusi nuo 2003 m. sausio 1 d., keista 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-188. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2400.

⁵³ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugpjūčio 7 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Mevex“ v. S. G., Nr. 2-1279/2014.

šiuo išaiškinimu, darbo ginčai, kai šalis daugiau nesieja darbo santykiai, laikytini individualiais darbo ginčais DK 285 straipsnio prasme, todėl jiems turi būti taikoma DK XIX skyriuje individualių darbo ginčų privaloma ikiteisminė nagrinėjimo tvarka.

Vadovaujantis VDI pateiktais statistiniais duomenimis (žr. Priedas Nr. 1, Priedas Nr. 2), 2014 metais DGK išnagrinėjo 5394 prašymus dėl individualaus darbo ginčo išsprendimo, o 2015 metais – 5350 prašymų. Reikia pažymėti, kad 2014 metais DGK priėmė 237 sprendimus (tai sudarė daugiau nei 4 proc. nagrinėjamų prašymų), o 2015 metais – 413 sprendimų (tai sudarė beveik 8 proc. nagrinėjamų prašymų), kuriais buvo atsisakyta nagrinėti prašymus, nesant DGK kompetencijos nagrinėti ginčą. Tai reiškia, kad DGK kompetencijos klausimas iki šiol yra aktualus ir sukelia nemažai problemų besikreipiančioms individualaus ginčo šalims.

2.2. Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas ir sprendimo priėmimas

Darbo ginčo nagrinėjimo tvarka reglamentuota DK 285–298 straipsniais, taip pat socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 5 d. įsakymu Nr. A1-556 patvirtintais DGK nuostatais, DGK reglamentu.

Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas

Visų pirma, kaip ir kiekviename ginčų nagrinėjimo procese, DGK vyksta pasirengimas nagrinėti bylą. Šio proceso metu iš atitinkamų tarnybų ir asmenų išreikalaujami reikalingi dokumentai, nustatomas posėdžio laikas ir terminas, per kurį atsakovas turi pranešti DGK, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimą(-us), ar ne.

Individualus darbo ginčas nagrinėjamas posėdžių tvarka, dalyvaujant ieškovui, atsakovui ir (ar) jų atstovams. Posėdžiui pirmininkauja DGK pirmininkas, kuris per posėdį paaiškina šalims ginčo esmę ir pasiūlo jiems pasiekti abiem priimtina susitarimą bei sudaryti taikos sutartį. Ši pareiga kyla dėl DGK sudarymo tikslo – šalių taikinimo. Darbo ginčų posėdis yra protokoluojamas, fiksuojant jį garso įrašu. Reikia pažymėti, kad pagal CPK 168 straipsnį, garso įrašas yra bylos dalis. Tačiau daugeliu atvejų, net ir siekiant panaudoti jį teisme kaip įrodymą, šalims šis įrašas neteikiamas.

DK 293 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad DGK nariams *mutatis mutandis* taikomi CPK 64-66 straipsniuose numatyti nušalinimo pagrindai. DGK nuostatų 20 punkte nurodyta, kad pirmininkas ir komisijos nariai privalo nusišalinti nuo prašymo nagrinėjimo esant CPK nustatytiems nušalinimo pagrindams, pvz., suinteresuotumui nagrinėjamo ginčo baigtimi. Nušalinimą pirmininkui ar komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir

darbo ginčo šalys. Jei pareikštas nušalinimas yra patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo, kurį iš komisijos narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis DGK nuostatais. Pabrėžiama, kad nušalinimas pareiškiamas komisijos posėdyje, iki pradėdant nagrinėti bylą iš esmės. Vėliau nušalinimo pareiškimas leidžiamas tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas po to, kai byla buvo pradėta nagrinėti. Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai DGK nariai ignoruoja šalių prašymus dėl komisijos nušalinimo ir išsprendžia ginčą tos pačios sudėties. Tokiu atveju ginčo šalys yra priverstos kreiptis į teismą ir iš naujo kelti visus reikalavimus jau teismine tvarka. Tokiu būdu DGK neužtikrina proceso individualių darbo ginčų nagrinėjimo metu, nors įstatymas komisijai numato pareigą vadovautis ne tik DK, bet ir CPK nuostatomis.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad darbo ginčų nagrinėjimas ikiteisminėje stadijoje iš esmės yra panašus į ginčo nagrinėjimo procedūrą teisme. Tačiau akivaizdu, kad ikiteisminis ginčo nagrinėjimas yra mažiau formalus nei teisminis (pradedant nuo prašymo surašymo ir pateikimo tvarkos, ir baigiant sprendimo priėmimu), o DGK pirmininkas turi kur kas mažiau įgaliojimų nei teisėjas. Nors Konstitucijos 109 straipsniu ir CPK 6 straipsniu teisingumo vykdymas buvo priskirtas išimtinai teismų kompetencijai, šis principas reiškia ne patį sprendimo priėmimą teisme, bet būtent teismo teisingo sprendimo priėmimą⁵⁴, o jo taikymas savaime nepaneigia įstatymų leidėjo teisės paskirti kitoms valstybės institucijoms galimybę nagrinėti fakto ir teisės klausimus bei priimti sprendimus. Remiantis tuo, galima daryti išvadą, kad DGK, kaip ikiteisminė stadija, buvo sukurta turint tikslą sumažinti teismų užimtumą ir padidinti galimybę ginčo šalims susitaikyti dar prieš kreipiantis į teismą.

Sprendimo priėmimas

DGK sprendimas turi būti teisėtas ir pagrįstas, sprendime, be kita ko, turi būti nurodytas individualaus darbo ginčo dalykas, šalių reikalavimai, nustatytos aplinkybės, įrodymai, išvada prašymą patenkinti (visiškai ar iš dalies) ar atmesti, sprendimo apskundimo terminai ir tvarka (DK 294 straipsnio 2, 3 dalys). Paaminėtina, kad DGK sprendimas – tai vykdomasis dokumentas, vykdomas CPK nustatyta tvarka (DK 298 straipsnio 2 dalis).

Taigi, Lietuvoje DGK sprendimas tampa privalomas ginčo šalims, nors užsienio valstybėse sprendimo privalomumas galimas tik tada, kai darbo inspekcija ginčus sprendžia savanoriško pasirinkimo būdu, o kitais atvejais darbo inspekcija veikia tik kaip

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 3 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 15 d. nutarimo kai kurių nuostatų išaiškinimo“, *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 72-3595.

taikintojas ar tarpininkas⁵⁵. Pagal Europos teisės aktus, komisijų inspektoriai atlieka tik taikintojų misiją, o ne „teisėjų“. Tokios pozicijos laikosi ir užsienio šalių darbo teisės mokslininkai, teigiantys, jog taikinimo komisijos yra pagrindinė individualių darbo ginčų šalių taikinimo forma⁵⁶. Lietuvoje ši riba jau senai yra peržengta.

Pažymėtina, kad DGK sprendimas priimamas balsų dauguma bylos nagrinėjimo dieną per posėdį, taip užbaigiant ginčo nagrinėjimą iš esmės. Sprendimas yra išdėstomas raštu ir pasirašomas bylą nagrinėjusių DGK narių. Priimant sprendimą dalyvauja tik DGK nariai. Tuo atveju, kai į posėdį neatvyksta komisijos narys (nariai), o DGK pirmininkas priima sprendimą prašymą nagrinėti iš esmės, sprendimą priima likusieji DGK nariai. Kai ginčą nagrinėja du nariai ir jų nuomonės išsiskiria arba bylą nagrinėja tik DGK pirmininkas – sprendimą priima DGK pirmininkas savo nuožiūra. Tai reiškia, kad DGK pirmininko balsas yra lemiamas. Visais atvejais sprendimas turi būti motyvuotas, o jo formuluotė tiksli, be papildomų sąlygų ir išlygų⁵⁷.

Sprendimo forma, t. y. sprendimo sudedamosios dalys ir būtinos nuostatos, yra apibrėžta DK 294 straipsnio 3 dalyje. Sprendimą sudaro keturios pagrindinės dalys: įvadinė, aprašomoji, motyvacinė ir rezoliucinė. Atitinkamai dalyse turi būti numatyta:

- 1) sprendimo priėmimo laikas ir vieta;
- 2) DGK nariai, ieškovas, atsakovas, individualaus darbo ginčo dalykas, šalių reikalavimai, nustatytos aplinkybės, įrodymai;
- 3) sprendimas prašymą patenkinti (visiškai ar iš dalies) arba atmesti;
- 4) sprendimo apskundimo terminai ir tvarka.

Patvirtinta sprendimo kopija įteikiama šalims per tris darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos šalių nurodytu dokumentų įteikimo būdu. Jeigu darbdavys nerandamas, pranešimas apie priimtą sprendimą, kartu su priimto DGK sprendimo kopija, skelbia VDI oficialiame tinklapyje „darbo ginčų“ skyriuje.

Komisija turi išspręsti darbo ginčą per mėnesį nuo prašymo priėmimo dienos (DK 289 straipsnio 4 dalis). Tačiau atskirais atvejais šis terminas gali būti pratęstas dar mėnesiui. Nei DK, nei kituose teisės aktuose nėra numatyta, kas bus, jeigu DGK neišnagrinės darbo ginčo per 2 mėnesius, t. y. pasinaudojus teise pratęsti terminą vienam

⁵⁵ PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, I., PETRYLAITĖ, V., ZABARAUSKAITĖ, R. Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Verslas: teorija ir praktika*, 2013, 14 (4), p. 278-286

⁵⁶ Ж., пвз., ПИЛИПЕНКО, Н. С. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров посредством органов примирения. Iš ГУСОВ, К. Н. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы международной научно-практической конференции*. Москва: МГЮА, 2007, с. 535.

⁵⁷ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 72.

mėnesiui. Preziuruojama, kad, jeigu asmuo susidurtų su tokiu DGK piktnaudžiavimu, manoma, galėtų būti keliamas komisijos narių nušalinimo klausimas dėl jų šališkumo. Bet kokių atveju, galima teigti, kad nustatant tam tikrus terminus, įstatyme turi būti numatyti ir šių terminų nesilaikymo padariniai.

2.3. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo problematika

Kaip buvo paminėta aukščiau, individualus darbo ginčo nagrinėjimas ikiteisminėje institucijoje užbaigiamas DGK priėmus sprendimą. Tačiau, reikia pabrėžti, kad DGK sprendimas įsiteisėja tik pasibaigus kreipimosi į teismą terminui, t. y. praėjus mėnesiui nuo DGK sprendimo priėmimo dienos. Apskūsti DGK sprendimą gali bet kuri ginčo šalis (darbuotojas ir darbdavys), pareiškiant ieškinį apylinkės teisme CPK numatyta tvarka. Reikia pabrėžti, kad tuo atveju, jei bus ginčijama tik komisijos sprendimo dalis, sprendimas įsiteisėja tik dėl dalies, nesusijusios su ginčijama dalimi.

Sprendimų įsiteisėjimo klausimas yra svarbus dėl jų vykdytinumo. Pažymėtina, kad komisijos sprendimas turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis ar jo dalis turi būti įvykdomi skubiai. Atsižvelgiant į tai, kad DGK sprendimai, kaip ir teismų sprendimai (nutartys, nutarimai), vykdomi CPK nustatyta tvarka, sprendimų vykdymo problematika plačiau bus aptariama šio darbo 3 dalyje.

Daugeliui teisės mokslininkų iki šiol neduoda ramybės klausimas, ar DGK sprendimo apskundimo procesas turi būti laikomas apeliacija, ar tai yra naujo bylinėjimosi proceso pradžia, kuriame galėtų būti keliami nauji reikalavimai ir pan. Taip pat neišku, kodėl įstatymų leidėjas nesutikimo su sprendimu procesą pavadino „apskundimu“, o šios procedūros priemonę įvardijo „ieškiniu“, bet ne „skundu“. Atsižvelgiant į tai, laikoma, kad įstatymų leidėjo vartojamas žodis „apskundimas“ yra netinkamas ir dviprasmiškas. Tokią situaciją galima pavadinti teisiniu reiškiniu, kaip jį apibrėžia V. Tiažkijus⁵⁸. Šią problemą galima įveikti pasitelkiant teisės aiškinimo institutą, t. y. remiantis teismų praktika. Aiškus ir suprantamas aiškinimas papildo abstrakčios teisės normos turinį; tai veiksmas, kurio dėka nustatomas teisės normos

⁵⁸ Teisinis reiškinys – atvejis, kai dėl įstatymo leidėjo teisinių klaidų, nekonkretizuotų definicijų, netikslų formuluočių, vertinamųjų sąvokų ir t. t., sunku arba neįmanoma pasiekti tinkamo darbo teisės normų įgyvendinimo tikslų. Tai reiškia, kad teisės norma yra, tačiau turi tokių trūkumų, kurie pasunkina jos įgyvendinimą, sudaro prielaidas įvairiems interpretavimams ir tampa spragos iliuzija. Daugiau žr.: TIAŽKIJUS, V. Lietuvos darbo teisės spragos ir būdai joms įveikti. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 458.

turinys, siekiant realizuoti ją praktikoje⁵⁹. Taigi, įstatymų leidėjui patariama aiškiai apibrėžti DGK apskundimo tvarką, vadovaujantis esminiais valstybinės kalbos vartojimo reikalavimais. Teisinės sąvokos turi būti vartojamos aiškiai, tiksliai, be jokių abejonių.

Net ir šiandien teismai neteisingai ir netinkamai aiškina ginčo šalių teisę kreiptis į teismą su ieškiniu, jeigu jie nesutinka su ikiteisminės institucijos priimtu sprendimu. Pavyzdžiui, pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovo ieškinį, nes ieškovas neginčijo DGK sprendimo bei kartu su ieškiniu nepateikė įrodymų, jog šis sprendimas yra nepagrįstas ir neteisėtas, todėl juo būtina vadovautis. Akivaizdu, kad toks pirmosios instancijos teismo aiškinimas yra neteisingas ir negali būti laikomas geru teismų praktikos pavyzdžiu. Apeliacinis teismas panaikino apylinkės teismo sprendimą ir nurodė, kad teismas nėra apeliacinė institucija DGK atžvilgiu⁶⁰.

LAT yra pažymėjęs, jog byla teisme nagrinėjama iš esmės, teismas nėra saistomas sprendimo, kuris buvo priimtas DGK posėdyje. CPK 182 straipsnyje nenustatyta DGK sprendimo prejudicinė ar didesnė įrodomoji galia⁶¹. Tai viena naujausių LAT nutarčių, kurioje teismas aiškiai apibrėžia DGK sprendimo reikšmę, nagrinėjant kilusį ginčą teisme, susisteminius ankstesnius teismų aiškinimus. Taigi, DGK sprendimas teisme yra tik paprastas rašytinis įrodymas. Atsižvelgiant į tai, galima sutikti su teisės doktrinoje išsakytu teiginiu, kad įstatymų leidėjo tikslas buvo priversti ginčo šalis kreiptis su nauju ieškiniu į teismą dėl savo pažeistos teisės gynimo ir neleisti skųsti DGK sprendimų teisme. Autorių nuomone, šis pavyzdys buvo perimtas iš Estijos teisės, kurios analizei buvo skiriamas didžiausias dėmesys, kilus būtinumui pakeisti neefektyvią, galiojusią iki 2013 metų, individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką⁶².

Reikia pažymėti, kad DGK sprendimo rezoliucijos dalyje nurodoma, kad, nesutinkant su sprendimu, šalys per mėnesį gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme. Akivaizdu, kad tokiu būdu netiesiogiai pripažįstama ir daroma prielaida, jog DGK priimtas sprendimas galimai neatitinka visų procesinės ir materialinės teisės keliamų ginčo sprendimo reikalavimų, todėl kreipiantis į teismą jis iš karto netenka galios. Remiantis tuo, būtina kelti klausimą dėl ikiteisminės institucijos privalomumo. Manoma, kad DGK galima palikti tik kaip alternatyvų darbo ginčų sprendimo būdą, kurios pagrindinis veiklos tikslas – padėti ginčo šalims susitaikyti, t. y. atlikti taikinimo funkciją.

⁵⁹ ЖИЛЬЦОВ, М. А. *Дефекты трудового права*: монография. Екатеринбург: ООО “Издательство УМЦ УПИ”, 2010, с. 227-228.

⁶⁰ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 25 d. sprendimas civilinėje byloje L. B. v. Vši ligoninė, Nr. 2A-1124-480/2015.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAAS LT“ v. I. U., Nr. 3K-3-120-687/2015.

⁶² USONIS, J.; FILIMONENKOVA, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (4), p. 1391-1408.

Ieškinio parengimui keliami kur kas didesni reikalavimai nei prašymui DGK dėl individualaus darbo ginčo nagrinėjimo. Tokiu būdu ginčo šalims prasideda sudėtingesnis ginčo nagrinėjimo procesas, kuris reikalauja specialių įgūdžių, daugiau laiko bei išlaidų. Reikia pažymėti, kad teisingai parengti ieškinį skundžiant DGK sprendimą yra kruopštus ir daug žinių reikalaujantis darbas. Visų pirma, besikreipiantis į teismą asmuo, t. y. ieškovas, ieškinyje turi teisingai apibrėžti ieškinio dalyką, t. y. materialųjį teisinį reikalavimą atsakovui⁶³. Taigi, ieškinio dalyko tinkamas ir teisingas suformulavimas yra viena pagrindinių problemų, kylančių ginčo šalims, kurios nesutinka su DGK sprendimu.

Pabrėžiama, kad teismai neturi prerogatyvos pripažinti negaliojančiu, panaikinti arba pakeisti DGK priimtą sprendimą. Teismas, išnagrinėjęs jam pateiktą ieškinį, visada priima atskirą, visiškai naują sprendimą. Tai reiškia, kad iš principo ieškinio reikalavimo formuluotės, pvz., „dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo“, yra kritikuotinos. Tačiau, sistemiškai aiškinant DK 297 straipsnio antrą sakinį, reikia pripažinti, kad tuo atveju, jeigu ieškinyje nebus nurodyta, jog šalys nesutinka su visu DGK sprendimu arba jos dalimi, DK 297 straipsnio antras sakinyss dėl sprendimo įsiteisėjimo iš dalies neteks savo prasmės. Dėl šios priežasties, įvertinus šio klausimo problemišumą, išmintinga būtų DK 296 straipsnį pervadinti iš „Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas“ į „Nesutikimas su darbo ginčų komisijos sprendimu“. Tokiu būdu ginčo šalims būtų aišku, kad jos neskundžia komisijos priimto sprendimo, o teikia teismui atskirą ieškinį. Taip pat minėtame straipsnyje būtina apibrėžti ir kitus ieškiniui keliamus reikalavimus, pvz., pareigą šalims nurodyti, kad „ginčas buvo išnagrinėtas ikiteismine tvarka, tačiau su komisijos sprendimu šalis nesutinka iš esmės/ iš dalies“; apibrėžti ieškinio dalyką, t. y. materialinį reikalavimą, pvz., dėl nuostolių atlyginimo, neteisėto atleidimo iš darbo.

Reikia pažymėti, kad teismas dėl netinkamai suformuluoto ieškinio dalyko gali nustatyti ieškovui terminą ieškinio trūkumams pašalinti. Civilinėje byloje Nr. 2S-1754-392/2013 ieškovas (darbdavys) kreipėsi į teismą su ieškiniu, prašydamas panaikinti DGK sprendimą ir ginčą perduoti nagrinėti DGK iš naujo. Teismas nustatė ieškovui terminą ieškinio trūkumams pašalinti, nuroydamas, kad atsižvelgiant į ieškinio reikalavimą, darbuotoja (kita ginčo šalis) nėra tinkama atsakovė. Teismo teigimu, ieškinyje turi būti suformuluoti aiškūs materialiniai reikalavimai kitai darbo ginčo šaliai – darbuotojui. Darbdavys negali apsiriboti reikalavimu panaikinti DGK sprendimą, o ieškinyje turi konkrečiai nurodyti, kaip jis reikalauja spręsti darbo ginčą. Teismas pažymėjo, kad DK XIX skyriuje nenumatyta DGK sprendimo panaikinimo ir ginčo perdavimo komisijai

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Esveras“ v. UAB „Jungtinis dujų centras“, Nr. 3K-3-241/2013.

nagrinėti iš naujo galimybės. Taip pat teismas atkreipė dėmesį į tai, kad darbo bylose teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą bei teisė taikyti alternatyvų teisių gynimo būdą teismui suteikta tik bylose pagal darbuotojo, o ne darbdavio reiškiamą ieškinį. Apeliacinė instancija paliko pirmosios instancijos teismo nutartį nepakeistą⁶⁴. Taigi, netinkamas ieškinio reikalavimo suformulavimas gali sąlygoti ieškinio trūkumų buvimą, pvz., dėl netinkamo atsakovo byloje nurodymo. Praktikoje neretai pasitaiko atvejų, kai ieškovas nepagrįstai traukia atsakovu DGK arba VDI. Teismas yra nurodęs, kad DGK neturi juridinio asmens teisių ir nuolat veikia prie VDI teritorinių skyrių, todėl DGK negali būti savarankiška šalis byloje, tuo tarpu VDI, nors ir turi juridinio asmens teises, negali būti laikoma atsakovu byloje, jeigu ieškovas nekelia jai materialinio teisinio reikalavimo⁶⁵.

Tačiau tuo atveju, jei ieškovas yra darbuotojas, netinkamai nurodytas atsakovas negali būti pagrindas teismui atsisakyti priimti ieškinį pagal CPK 135 straipsnį. CPK 414 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad, jeigu teismas, nagrinėdamas bylą pagal darbuotojo ieškinį, nustato, kad ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, teismas turi teisę savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąjį atsakovą. Be to, pastebėtina, kad jei pateiktas ieškinys nėra pakankamai aiškus, reikalavimo dalyko esmė, reikalavimo pagrindas ir ribos nėra suprantami, tam tikrų šiais klausimais ieškinyje esančių netikslumų pašalinimas galėtų būti sprendžiamas per trūkumų šalinimo institutą (CPK 115 straipsnio 4 dalis, 413 straipsnio 2 dalis)⁶⁶. Šios taisyklės yra tiesiogiai susijusios su teismo pareiga būti aktyviam nagrinėjant individualius darbo ginčus.

Apibendrinant tai, kas aukščiau nurodyta, galima dar kartą pabrėžti, kad:

- 1) DGK sprendimas teismo nesaisto ir neturi jokios prejudicinės galios; komisijos sprendimas teismo naudojamas tik kaip rašytinis įrodymas teisme;
- 2) teismai neturi prerogatyvos peržiūrėti, naikinti arba keisti DGK sprendimus;
- 3) neteisingas ieškinio reikalavimo (dalyko) suformulavimas gali suklaidinti teismą; teismas gali paskirti papildomą terminą ieškinio trūkumams pašalinti, todėl yra tikimybė, kad ginčo nagrinėjimas pailgės;
- 4) DGK, ikiteismine tvarka išnagrinėjusi individualų darbo ginčą, nedalyvauja teisminiame bylos nagrinėjime ir neturi procesinės padėties darbo bylose.

⁶⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2013 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje UAB „FF Lizingas“ v. E. Š., Nr. 2S-1754-392/2013.

⁶⁵ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2015 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. LR VDI prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno skyriaus darbo ginčo komisija, UAB „Hoptransa“, Nr. 2S-2226-259/2015.

⁶⁶ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2015 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. LR VDI prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno skyriaus darbo ginčo komisija, Nr. 2S-1601-259/2015.

DGK sprendimo apskundimas – tai nelengvas ir daug žinių reikalaujantis procesas. Atsižvelgiant į tai, kad visos aukščiau paminėtos problemos yra susijusios su ieškinio priėmimo teisme klausimu, plačiau apie jas bus kalbama darbo eigoje, analizuojant civilinės bylos iškėlimo problemas. Tačiau būtina pabrėžti esminius dalykus, apie kuriuos reikia prisiminti, siekiant apskųsti DGK sprendimą:

- 1) teisingai ir nedviprasmiškai suformuluoti ieškinio reikalavimą (dalyką) – ieškovas šiuo atveju turi nurodyti atsakovą atitinkamai arba darbdavį, arba darbuotoją, kuriam yra keliamas reikalavimas, pvz., dėl atleidimo iš darbo ir vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką priteisimo; DGK negali būti proceso šalis;
- 2) darbdavys ar darbuotojas, nesutinkantis su darbo ginčą išnaginėjusios komisijos sprendimu, turi teisę per mėnesį nuo sprendimo priėmimo dienos kreiptis su ieškiniu į apylinkės teismą; ieškovas, praleidęs šį procesinį terminą, ieškinyje turi nurodyti priežastis, dėl kurių terminas buvo praleistas ir paprašyti teismo jį atnaujinti;
- 3) teisingai nustatyti, kokiam būtent apylinkės teismui priskiriamas ieškiny. Šiuo atveju vadovaujamasi CPK 411 straipsnio 2 dalimi.

Netinkamai įgyvendinant aukščiau paminėtus reikalavimus, asmenys gali komplikuoti ginčo nagrinėjimo procesą, o bylos nagrinėjimas gali užtrukti. Tačiau vien tik netinkamas ieškinio dalyko suformulavimas ar teisingumo taisyklių nesilaikymas neatima iš ginčo šalių teisės į teisminę gynybą. Teismas, priimdamas ieškinį ir rengdamas bylą teisminiam nagrinėjimui, privalo imtis priemonių, kad bylos nagrinėjimo ribos būtų aiškios, ieškinio dalykas apibrėžtas suprantamai ir nedviprasmiškai, išvengiant tokių reikalavimų, kurių tenkinimas objektyviai negali sukurti teisinių padarinių. Šių tikslų teismas gali pasiekti, taikydamas ieškinio trūkumų šalinimo institutą (CPK 138 straipsnis) bei atitinkamai veikdamas pasirengimo civilinių bylų nagrinėjimui teisme, kai galutinai suformuluojami ieškinio dalykas ir pagrindas, pateikiami atsakovo atsikirtimai, nurodomi bei pateikiami įrodymai (CPK 226 straipsnis). Tačiau tai nereiškia, kad pats ieškovas neturi būti aktyvus ir domėtis teisingo ieškinio parengimo ir jo teikimo teismui taisyklėmis ir tvarka.

3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS TEISME

3.1. Individualių darbo ginčų priskirtinumo teismams problema

Asmens teisė į teisminę pagalbą *expressis verbis* yra įtvirtinta Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią, kiekvienas asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės buvo pažeistos, turi teisę kreiptis į teismą. Konstitucinis Teismas šią teisę kildina iš teisinės valstybės principo⁶⁷. Būtent Konstitucijos garantuojama teisė į teisminį pažeistų teisių gynimą turėjo įtaką pamatinių individualių darbo ginčų priskyrimo teismams nuostatoms atsirasti. Sutinkama su teisės moksle išsakyta pozicija, kad teismai, vykdydami teisingumą, ne tik atkuria pažeistas teises, bet ir nustato visą spektrą priežasčių ir aplinkybių, turėjusių įtaką šiam ginčui atsirasti. Tokiu būdu teismai užkerta kelia tolimesniems nesutarimams kilti ne tik tarp to ginčo šalių, bet ir kitų subjektų.

Individualių darbo ginčų institutą Lietuvoje reglamentuoja ne tik nacionaliniai, bet ir Europos Sąjungos teisės aktai. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EB⁶⁸ 8 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta privaloma ikiteisminė individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka nešališkoje institucijoje ir tik išnaudojus šią priemonę galima kreiptis į teismą. Lietuvoje tokia institucija yra DGK. CPK 22 straipsnyje numatyta, kad teismams nagrinėti CPK nustatyta tvarka priskiriami ginčai, kylantys iš civilinių, šeimos, darbo, intelektinės nuosavybės ir kitų privatinų teisinių santykių.

Priskirtinumas – tai darbo ginčo vertinimas pagal jo savybes ir turinį, kuriame teisiniame organe bus sprendžiamas tam tikras ginčas⁶⁹. Kitaip tariant, priskyrimas turi būti vertinamas kaip netiesioginė ginčo analizė, kai sprendžiama, ar atitinkamas ginčas gali (turi) būti nagrinėjamas teisme. Reikia pažymėti, kad aptariant ginčo priskyrimo klausimą, visų pirma, būtina atsakyti, ar tam tikras ginčas laikytinas individualiu darbo ginču, o vėliau spręsti, kokia institucija kompetentinga nagrinėti šį ginčą. Yra įvairių priežasčių, kodėl kyla būtinybė kvalifikuoti tarp šalių egzistuojančių teisinių santykių pobūdį, pvz., teismas gali perkvalifikuoti šalių sudarytą sutartį pripažindamas, kad tarp šalių buvo sudaryta ne darbo, o civilinė sutartis⁷⁰ arba spręsti klausimus dėl mokesčių

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. spalio 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 195 straipsnio penktosios dalies ir 242 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 91-2289.

⁶⁸ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, OL L 288, 1991.

⁶⁹ ТОЛКУНОВА, В. Н. *Справочник судьи и адвоката по трудовым делам*. Москва: Проспект, 2014, c. 37.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. Radviliški rajono savivaldybė, Radviliškio autobusų parkas, Nr. 3K-7-760/2001.

mokėjimo. Pavyzdžiui, teismas buvo nurodęs, kad ginčas nėra skirtinas individualiam darbo ginčui, nes reikalavimas dėl darbdavio prievolės sumokėti privalomus mokesčius valstybei įvykdymo kildinamas ne iš darbo sutarties ar darbdavio ir darbuotojų susitarimų, o yra reglamentuojamas imperatyviomis viešosios teisės normomis⁷¹. Kai kurie teisės mokslininkai teigia, kad nėra aiškių kriterijų, pagal kuriuos visada ir be išlygų galima būtų atskirti civilinius, darbo ir mokesčių santykius⁷². Reikia pažymėti, kad darbo santykių egzistavimas nepriklauso nei nuo šalių išreikštos valios, nei nuo pavadinimo, kurį jos suteikė tarpusavio sudarytai sutarčiai. Pasak G. Dambrauskienės, šis reiškinys priklauso nuo faktinių aplinkybių, kuriomis apibrėžiama darbuotojų veikla⁷³. Taigi, darbo santykių kvalifikavimas priklauso nuo įrodymų vertinimo, todėl kiekvienu atveju didelę įtaką jas nustatant turi teismo vidinis įsitikinimas.

Individualių darbo ginčų nagrinėjimas teisme gali atsirasti dviem būdais:

- 1) arba per ikiteisminę (neteisminę) stadiją, realizuojamą per DGK (DK 287 straipsnio 1 dalis; DK 299 straipsnio 1 dalis);
- 2) arba tiesiogiai, be privalomos ikiteisminės grandies (DK 299 straipsnio 1 dalis).

Nesikreipiant į privalomą ikiteisminę instituciją, t. y. DGK, tiesiogiai teisme nagrinėjami individualūs darbo ginčai dėl:

- darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva (DK 299 straipsnio 2 dalies 1 punktas);
- darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva (DK 299 straipsnio 2 dalies 2 punktas);
- darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo (DK 299 straipsnio 2 dalies 3 punktas);
- kitais įstatymų numatytais atvejais (DK 299 straipsnio 2 dalies 4 punktas), pvz., ginčai dėl atsisakymo priimti į darbą (DK 96 straipsnis), dėl neturtinės žalos atlyginimo (CK 6.250 straipsnis; DK 250 straipsnis).

Taip pat prie „kitų įstatymų numatytų atvejų“ priskirtini:

- 1) atvejai, kai DGK anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą (CPK 412 straipsnio 2 dalis);

⁷¹ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje UADBB „Noxale“ v. V. A., Nr. 2A-1868-658/2014.

⁷² BAGDANSKIS, T. Problems of Flexible Work Forms in Lithuania. *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe, London: STS Science Centre. ISSN 2043-085X. 2012, vol. 3, no. 2, p. 2-11.*

⁷³ DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008 8(110), p. 7-12.

- 2) ginčai dėl diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo⁷⁴ 12 straipsnio 1 dalis);
- 3) ginčai dėl darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymo duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą (DK 134 straipsnio 3 dalis);
- 4) ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis⁷⁵);
- 5) ginčai kilę tarp viešosios įstaigos vadovo ir viešosios įstaigos (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 5 dalis⁷⁶);
- 6) kai byloje sujungiami keli tarpusavyje susiję reikalavimai, iš kurių nors vienas yra priskirtas teismui (CPK 24 straipsnis), ir kt.

Teisingai nustatyti darbo ginčo priskyrimą tam tikrai institucijai, reiškia organo, kompetentingo nagrinėti darbo ginčą ir priimti atitinkamą sprendimą, nustatymą. Tinkamo ginčų priskirtinumo tvarka, t. y. kompetencijos spręsti individualius darbo ginčus paskirstymas tarp turinčių tokią teisę teisinių organų, yra apibrėžiama teisės aktais⁷⁷. Taigi, siekiant teisingai nustatyti, kokiai institucijai tarp šalių kilęs individualaus pobūdžio nesutarimas yra priskiriamas, būtina vadovautis DK nuostatomis. Tačiau neišsamus tiesioginio kreipimosi į teismą atvejų sąrašas klaidina subjektus. Išanalizavus teismų praktiką, galima daryti išvadą, kad netinkamai nustatytas ginčo priskyrimas yra dažniausiai pasitaikanti nesikreipimo į ikiteisminę instanciją priežastis, dėl ko teismai atsisako priimti ieškinį CPK 137 straipsnio 2 dalies 3 punkto pagrindu. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. e2S-1170-259/2015 ieškovė su prašymu dėl darbo santykių pripažinimo pasibaigusiais, neišmokėto darbo užmokesčio priteisimo tiesiogiai kreipėsi į apylinkės teismą. Tačiau teismas atsisakė priimti ieškinį, nurodydamas ieškovės pareigą kreiptis į DGK. Pažymėtina, kad vienintelis ieškovės teiginys, kodėl ji nesikreipė į ikiteisminę instituciją buvo tas, kad darbo santykiai tarp jos ir atsakovo jau yra nutrūkę⁷⁸. Kyla būtinybė dar kartą pabrėžti, kad ikiteisminė ginčų nagrinėjimo instancija yra privaloma ir tik išimtinė tvarka šalys gali tiesiogiai kreiptis į teismą.

Civilinėje byloje Nr. e2S-152-357/2016 ieškovas (darbdavys) kreipėsi į teismą dėl žalos atlyginimo, nurodydamas, kad santykiai tarp jo ir atsakovo (darbuotojo) yra nutrūkę, jų nesieja darbo ar kolektyvinė sutartis, o reikalavimai keliami ne iš darbo

⁷⁴ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-752.

⁷⁷ КИСЕЛЕВ, И. Я., ЛУШНИКОВ, А. М. *Трудовое право: учебник*. Москва: Эксмо, 2011, с. 285-286.

⁷⁸ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2015 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. Kauno Vinco Kudirkos progimnazija, Nr. e2S-1170-259/2015.

sutarties, o iš visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Teismas nurodė, kad sistemiškai aiškinant DK 257 straipsnio 5 dalies, 258 straipsnio 3 dalies ir 299 straipsnio nuostatas, tiek darbuotojas, tiek darbdavys dėl materialinės atsakomybės taikymo turėtų kreiptis bendra individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka į DGK⁷⁹. Pažymėtina, kad tokiu atveju negali būti taikomos išimtys, kai ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka nėra privaloma, t. y. nepriskiriant atskiro materialinio reikalavimo – ginčų dėl žalos, susijusios su darbo santykiais, atlyginimo prie kitų įstatymų numatytų atvejų, kuriems esant ginčai gali būti nagrinėjami tiesiogiai teisme⁸⁰. Reikia pabrėžti, kad CPK XX skyriuje nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo ir kitus kodekse nustatytus ginčų atvejus (CPK 410 straipsnio 2 dalis). Būtent todėl darbo ginčai dėl žalos atlyginimo yra nagrinėjami ne pagal CPK, o pagal DK numatytą specialiąją tvarką. Tokiu atveju kreipimasis į DGK tampa privalomas ir ginčo dėl žalos atlyginimo atveju.

Teismai nurodo, kad ginčai dėl žalos, atsiradusios tęsiantis darbo santykiams, tačiau nagrinėjami ginčo šalių darbo santykiams jau nebesiejant, taip pat laikomi individualiais darbo ginčais⁸¹. Tai reiškia, kad darbdavys dėl materialinės atsakomybės taikymo privalo kreiptis bendra individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka į DGK kaip privalomą ikiteisminį ginčų nagrinėjimo organą. Išimtis yra taikoma tik iki 2013 m. sausio 1 d. pradėtiems nagrinėti individualiems darbo ginčams⁸².

Įvertinus aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad teisingai priskyrus kilusį darbo ginčą atitinkamai institucijai nagrinėti, ginčas bus išspręstas greitai ir nepatiriant papildomų išlaidų. Tokiu būdu šalis gali būti tikra, kad tam tikra institucija neatsisakys nagrinėti kilusį ginčą ir jos teisės bus apgintos įstatymo nustatyta tvarka.

3.2. Darbo bylų nagrinėjimo procesinių ypatumų nustatymo būtinumas

Galimybę ginti savo teises ir kreiptis dėl pažeistų teisių atstatymo įtvirtina ne tik Konstitucija, bet ir tarptautiniai standartai darbo ginčų srityje. Europos Žmogaus teisių ir

⁷⁹ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2016 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Paspirtis“ v. D. B., Nr. e2S-152-357/2016.

⁸⁰ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2014 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ivegos statybos“ v. A. V., Nr. 2S-693-227/2014.

⁸¹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2013 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Melinga“ v. M. P., Nr. 2S-794-560/2013.

⁸² Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Dartolitas“ v. R. K., Nr. 2S-2077-259/2014.

pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁸³ (toliau – Konvencija) 6 straipsnis sudaro pagrindą teigti, kad kiekvienas asmuo turi teisę į bylos nagrinėjimą teisme. Taigi, remiantis tarptautinės teisės nuostatomis, galima daryti išvadą, kad valstybė, siekdama sudaryti sąlygas taikiai ir efektyviai spręsti darbo ginčus, turi sukurti nacionalinius teisinius ir procedūrinius mechanizmus. Tai reiškia, kad būtent valstybė yra atsakinga už prielaidų ginti teises teisminėje institucijoje sukūrimą.

Kalbant apie individualių darbo ginčų nagrinėjimą teisme, būtina pabrėžti, kad teismas, nagrinėdamas ginčus, vadovaujasi materialiosios darbo teisės taisyklėmis ir civilinio proceso normomis. Atsižvelgiant į ekonomiškai skirtingą darbdavio ir darbuotojo padėtį bei į tai, kad darbo ginčai turi būti nagrinėjami ne tik greitai, bet ir efektyviai, įstatymų leidėjas CPK įtvirtino specialias darbo bylų nagrinėjimo taisykles.

Teisės literatūroje išskiriamos šios pagrindinės specialios civilinio proceso taisyklės, kurios apima:

- 1) specialųjį teisingumą, t. y. darbuotojo teisę į palankesnę teisingumą;
- 2) aktyvų teismo vaidmenį;
- 3) pasirengimo nagrinėti darbo bylą stadijos ypatumus;
- 4) ribojimą procesinių teisių perėmimo procedūroje;
- 5) specialius terminus, nustatytus darbo ginčui išnagrinėti.

Specialus teisingumas

CPK 411 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojo ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrąsias teisingumo taisykles, t. y. pagal atsakovo (darbdavio) juridinio asmens buveinės vietą ar fizinio asmens gyvenamąją vietą arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas užtikrina darbuotojui palankesnes teismo proceso sąlygas nei darbdaviui. Pažymėtina, kad darbdavys, būdamas ieškovas, ieškinį teismui turi pateikti vadovaudamasis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis – pagal atsakovo gyvenamąją vietą (CPK 29 straipsnis). Tokiu būdu buvo užtikrinta darbuotojo interesų apsauga, t. y. darbdavys turi prisitaikyti prie darbuotojo pasirinkto teismo.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai remiantis DK 296 straipsniu, DGK sprendimą apskundžia abi ginčo šalys – tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Problema kyla, kai, pvz., darbuotojas pareiškia ieškinį pagal darbdavio buveinės vietą, o darbdavys – pagal darbuotojo gyvenamąją vietą. Tokia situacija susiklostė nagrinėjant civilinę bylą Nr.

⁸³ Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Ketvirtasis protokolai. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

2KT-89/2014. Rengiantis bylos nagrinėjimui Vilniaus miesto apylinkės teisme pagal ieškovo A. A. ieškinį atsakovui UAB „I-Service“ dėl DGK sprendimo dalies keitimo paaiškėjo, kad Kaišiadorių rajono apylinkės teisme nagrinėjama kita civilinė byla, iškelta pagal ieškovo UAB „I-Service“ ieškinį atsakovui A. A. dėl to paties DGK sprendimo dalies panaikinimo. Dėl šios priežasties Vilniaus miesto apylinkės teismas kreipėsi į Lietuvos apeliacinį teismą dėl skirtingų apygardų teismų veiklos teritorijose veikiančiuose apylinkių teismuose nagrinėjamų civilinių bylų sujungimo (CPK 136 straipsnio 4 dalis). Remiantis tuo, kad abi bylos buvo pasirengimo stadijoje ir įvertinęs, kokia byla, t. y. Kaišiadorių rajono apylinkės teisme ar Vilniaus miesto apylinkės teisme buvo pradėta anksčiau, apeliacinis teismas prijungė Kaišiadorių rajono apylinkės teisme pradėtą bylą prie Vilniaus apylinkės teismo civilinės bylos⁸⁴. Toks teismo sprendimas atitiko civilinio proceso ekonomiškumo ir koncentracijos principų reikalavimus.

Taigi, teismas, spręsdamas ieškinio priėmimo klausimą, turi išsiaiškinti, ar teismo žinioje nėra bylos dėl ginčo tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu (CPK 137 straipsnio 2 dalies 5 punktas). Laikoma, kad tapačiais ieškiniai gali būti pripažinti tais atvejais, kai sutampa trys elementai – šalys, ieškinio dalykas ir faktinis ieškinio pagrindas. Paduoti du tų pačių šalių ieškiniai dėl to paties DGK sprendimo dar nereiškia, kad šie ieškiniai yra tapatūs⁸⁵.

Netinkamo teismo pasirinkimą sąlygoja ir netinkamos procesinės šalies nustatymas. Problema kyla tuo atveju, kai, pvz., darbuotojas kaip ieškovas atsakovais nurodo ir DGK, ir darbdavį. Iš principo, pagal CPK 33 straipsnio 1 dalį ieškinys keliems atsakovams reiškiamas pagal vieno iš atsakovų gyvenamąją vietą ar buveinę ieškovo pasirinkimu. Tačiau, reikia pažymėti, kad specialiosios teisingumo normos darbo bylose įtvirtinimas rodo, kad darbo bylose vadovaujamosi silpnesniosios šalies doktrina, suteikiančia darbuotojui galimybę pasirinkti, kur pateikti ieškinį, kad ginčas būtų sprendžiamas kuo ekonomiškiau laiko ir išlaidų atžvilgiu. Dėl šios priežasties laikoma, kad darbuotojo ieškinys, nesvarbu, ar atsakovu buvo nurodytas darbdavys, ar negalinti juo būti DGK, turi būti pateikiamas pagal ieškovo darbo vietą⁸⁶.

Pabrėžiama, kad CPK 411 straipsnio 2 dalis, reglamentuojanti galimybę pasinaudoti alternatyvaus teisingumo teise, taikoma tik tuo atveju, jei ieškovas yra darbuotojas. Tai reškia, kad darbdavys su ieškiniu gali kreiptis arba pagal atsakovo paskutinę žinomą

⁸⁴ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 1 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. UAB „I-SERVICE“, Nr. 2KT-89/2014.

⁸⁵ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB (duomenys neskelbtini) v. N. T., Nr. 2S-149-173/2014.

⁸⁶ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2013 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. UAB „Timbervita“, Nr. 2S-1321-513/2013.

gyvenamąją vietą (jei ieškovas turi duomenų, kad tai yra faktinė atsakovo gyvenamoji vieta), arba pagal atsakovo deklaruotą gyvenamąją vietą (CPK 137 straipsnio 3 dalis)⁸⁷.

Sunkumų kyla tuo atveju, jei atsakovas (darbuotojas) yra išvykęs į užsienį ir oficialiai yra deklaravęs savo gyvenamąją vietą toje valstybėje. Tai reiškia, kad nagrinėjant individualius darbo ginčus bus taikomas tarptautinis elementas. Sistemiskai įvertinus Tarybos Reglamento (EB) 44/2001⁸⁸, DK bei CPK nuostatas, galima daryti išvadą, kad, kilus darbo ginčui, darbuotojo ieškiniai valstybėje narėje nuolat gyvenančiam darbdaviui reiškiami: a) valstybės narės, kurioje yra nuolatinė darbdavio buvimo/gyvenamoji vieta, teismuose (4 straipsnis, 5 straipsnio 5 punktas); b) darbuotojo darbo vietos teismuose arba paskutinės tokios vietos teismuose (19 straipsnio 2 dalies a) punktas); c) jeigu darbuotojo darbo vieta yra arba buvo ne kurioje nors šalyje, kurioje yra arba buvo darbuotoją įdarbinusi įmonė, teismuose (19 straipsnio 2 dalies b) punktas). Tuo tarpu darbdavio ieškinys gali būti iškeltas tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teismuose, tačiau tai neužkerta kelio darbdaviui kelti priešpriešinį ieškinį teisme, kuriame dar nebaigtas nagrinėti pagrindinis ieškinys (20 straipsnis). Taigi, daroma išvada, kad tokiu atveju darbuotojas negali reikšti ieškinio pagal savo gyvenamąją vietą, o darbdaviui jokia pasirinkimo galimybė nėra nustatyta. Tačiau, pagal Reglamento 21 straipsnį, šalys pačios gali susitarti dėl teisingumo nustatymo, tačiau su sąlyga, kad toks susitarimas bus sudarytas po to, kai kilo ginčas.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad vienas iš civilinio proceso tikslų yra kuo greitesnis teisinės taikos tarp šalių atkūrimas (CPK 2 straipsnis). Šis tikslas atspindi tiek privatų, tiek viešąjį interesą, kad civilinė byla būtų išnagrinėta per kiek įmanoma trumpesnę laiką. Atsižvelgiant į tai, teismui ir šalims yra nustatyta bendra pareiga siekti operatyvaus bylos nagrinėjimo.

Aktyvus teismo vaidmuo

Dėl nuolat kintančios ekonominės ir socialinės situacijos neįmanoma sureguliuoti visų darbo santykių subjektų veiksmų vien tik įstatymų numatyta tvarka. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas įtvirtino darbo santykių šalių pareigas bei teises, kitų institucijų įgaliojimus, kurie leistų užtikrinti tinkamą darbo teisių įgyvendinimą iš anksto numatant atitinkamus darbo santykių pasikeitimus. LAT ne kartą yra nurodęs, kad darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kai įstatymu teismui priskirtas aktyvus

⁸⁷ Panevėžio miesto apylinkės teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2015 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Stema“ v. J. M., Nr. 2-682-940/2015.

⁸⁸ 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo. *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, L 12/1, 2001.

vaidmuo, teisė ir pareiga atitinkamus klausimus spręsti *ex officio*⁸⁹. Tai reiškia, kad tokios kategorijos bylų nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalis nesiremia, jeigu teismo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis); savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąją atsakovą, jeigu nustato, kad darbuotojo ieškinys pareikštas ne tam asmeniui (CPK 414 straipsnio 2 dalis); viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą (CPK 414 straipsnio 3 dalis).

Teismų praktikoje pripažįstama, kad šalių padėtis darbo ginčiuose nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir (ar) jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, turi įtakos visuomenės interesams⁹⁰. Šie darbo bylų nagrinėjimo ypatumai grindžiami ir Konvencijoje įtvirtintų teisių apsaugos poreikiu. Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) praktikoje pabrėžiama, kad Konvencijos 6 straipsnio 1 dalies kontekste darbo ginčų pobūdis dėl jų reikšmingumo pareiškėjui suponuoja greitesnio bylos nagrinėjimo būtinumą, susijusį su aktyvaus teisėjo vaidmens poreikiu, būtinybe savarankiškai taikyti tinkamiausią pareiškėjo teisių gynimo būdą⁹¹. Reikia pažymėti, kad tam tikrų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų įtvirtinimu buvo siekiama užtikrinti silpnesnės ginčo šalies interesų adekvačią apsaugą.

Teismo aktyvumas byloje pasireiškia ir siekiu sutaikyti ginčo šalis. CPK nuostatomis teismas yra skatinamas jau pasirengimo teisminiam bylos nagrinėjimui metu pabandyti sutaikyti šalis, turint tikslą išvengti tolesnio teismo proceso (CPK 159 straipsnio 1 dalis, 228 straipsnio 1 dalis). V. Valančiaus nuomone, taikus ginčo sureguliuavimas yra geresnė alternatyva nei, nors ir neblogas, bet „primestas“ teismo sprendimas⁹². Manoma, kad ginčo sprendimas vykdant derybas teigiamai veikia tiek ginčo nagrinėjimo trukmę, tiek bendrą visų bylų srautą teismuose, todėl yra poreikis skatinti šalis spręsti darbo ginčą taikiai.

Sistemiškai aiškinant CPK 414 straipsnio 1 dalį ir 178 straipsnį, aktyvus teismo vaidmuo darbo bylų nagrinėjimo procese nereiškia, kad byloje dalyvaujantys asmenys atleidžiami nuo pareigos nurodyti faktus ir įrodymus bei siekti teisingo bylos

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, Nr. 3K-3-541/2011.

⁹¹ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2000 m. birželio 27 d. sprendimas *Frydlender v. France (GC)* byloje, Nr. 30979/96.

⁹² VALANČIUS, V. Naujasis CPK – ar teisėjo darbas taps sudėtingesnis?. *Jurisprudencija*, 2003, t. 37 (29), p. 19-25.

nagrinėjimo⁹³. Analogiška išvada daroma ir dėl teismo teisės viršyti pareikštus reikalavimus. CPK 417 straipsnis suteikia teismui, atsižvelgus į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaikšėjusias bylos aplinkybes, viršyti pareikštus reikalavimus, tačiau tai nereiškia, jog teismas turi perimti ieškovo pareigą ir suformuluoti ieškinio dalyką bei pagrindą⁹⁴.

Tęsiant kalbą apie teismo galimybę taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, nereikia pamiršti, kad įstatymas imperatyviai nustato teismo pareigą pranešti šalims apie jo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 straipsnio 3 dalis). Tokiu būdu yra užtikrinama kitos ginčo šalies, t. y. darbdavio ar darbuotojo, interesų pusiausvyra. Galimybė teismui taikyti alternatyvų teisių gynimo būdą numatoma bylose dėl grąžinimo į darbą.

Pažymėtina, kad tik priimdamas galutinį sprendimą ir įvertinęs visas bylos aplinkybes, teismas turi teisę išeiti iš ieškinio ribų. Pavyzdžiui, teismas, pripažindamas darbuotojo atleidimą arba perkėlimą į kitą darbo vietą neteisėtu, turi grąžinti darbuotoją į ankstesnį darbą ir priteisti vidutinį darbo užmokestį arba darbo užmokesčių skirtumą už visą priverstinės pravaikštos laiką. Išieškojimas už priverstinę pravaikštą vykdomas ir tuo atveju, jei ieškinyje nurodomas tik reikalavimas dėl grąžinimo į darbą. Tačiau, jeigu darbuotojas neprašo jo grąžinti į ankstesnį darbą, o reikalauja tik atlyginti už priverstinę pravaikštą, teismas negali išeiti iš ieškinio ribų. Neteisėtą atleidimą iš darbo ginčijantis darbuotojas, nepageidaujantis grįžti į jį atleidusią organizaciją, kaip alternatyva, gali reikalauti pakeisti atleidimo pagrindą ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką (DK 300 straipsnio 1 dalis).

Sistemiškai aiškinant DK 300 straipsnio 3 ir 4 dalis, daroma išvada, kad teismui suteiktą diskrecijos teisę nustatyti tinkamą darbuotojo teisių gynimo būdą neriboja net ieškovo (darbuotojo) pareikšti reikalavimai. Net jeigu darbuotojas norėtų grįžti į darbą, iš kurio jis buvo neteisėtai atleistas, teismas savo iniciatyva gali pakeisti ieškinio dalyką ir priteisti jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu buvo nustatyta, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje A. L. v. UAB „Corriere Rosa transportas“, Nr. 3K-3-71/2008.

⁹⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2016 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje D. K. v. UAGDPB „AVIVA“, Nr. 2S-490-803/2016.

nuo jo įsigaliojimo dienos. Alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo parinkimas visada turi būti motyvuotas teismo sprendimo motyvuojamoje dalyje⁹⁵.

G. Bužinskas išskiria kitą alternatyvų ginčų sprendimo būdą – klausimą dėl darbuotojo grąžinimo į darbą palikti spręsti darbdaviams, laikantis sąlygos, kad bus padvigubintas išeitinės išmokos dydis⁹⁶. Su šia pozicija negalima sutikti ir laikoma, kad teisė pasirinkti grįžti į darbą ar gauti kompensaciją turi būti paliekama darbuotojui, kaip silpnesnei šaliai. Šis teiginys grindžiamas darbuotojo netiesiogine priklausomybe nuo darbo kaip pragyvenimo šaltinio. Atsižvelgiant į dabartinę ekonominę situaciją Lietuvoje, kurios pokyčius po euro įvedimo pajuto bene kiekvienas šalies gyventojas ir įvertinus nedarbo lygį⁹⁷, reikia suvokti, kad atleistas iš darbo asmuo galimai nenori prarasti vienintelės galimybės grįžti į darbą bei būdo išlaikyti šeimą, atsiskaityti su kreditoriais. Todėl negalima atimti iš darbuotojo teisės grįžti į darbą, jeigu jis to nori (nebent tai būtų neįmanoma dėl DK 300 straipsnio 4 dalyje išvardytų priežasčių). LAT yra pasisakęs, kad nors ginčas dėl atleidimo iš darbo ir yra susijęs su dviejų šalių priešingais interesais, tačiau nėra pagrindo teigti, kad, šį ginčą išsprendus darbuotojo naudai, darbo teisinių santykių tąsa nebeįmanoma⁹⁸. Remiantis tuo, kas išdėstyta, laikoma, kad G. Bužinsko pateiktas alternatyvaus darbo ginčo sprendimo pavyzdys yra kritikuotinas.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai teismai perkelia savo pareigą būti aktyviems šalių pasitelktiems atstovams, t. y. teisininkams, advokatams. Toks požiūris yra kritikuotinas iš esmės, nes asmens teisė turėti advokatą yra viena iš asmens teisės į teisminę gynybą veiksmingo įgyvendinimo sąlygų. Atsižvelgiant į tai, kad advokatai arba teisininkai veikia atstovaujamojo vardu, neperžengiant įgaliojime nustatytų ribų (CPK 59 straipsnis), daroma išvada, kad atstovų pasitelkimas nemažina teismo pareigos būti aktyviam.

Nors teismo pareiga būti aktyviam nėra absoliuti, tai nereiškia, kad pastarasis turi teisę išnagrinėti ginčą tik formaliai, neįvertinus visų bylai reikšmingų aplinkybių. Kitaip tai sudarytų pagrindą manyti, kad teismas neįvykdė teisingumo (CPK 5, 6 straipsniai).

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, Nr. 3K-3-204/2007.

⁹⁶ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 104.

⁹⁷ Šiuo metu Lietuvoje nedarbo lygis siekia 9,9 proc., pašalinus sezono įtaką – 9,0 proc. Tuo tarpu infliacija 2015 m. kovo mėn. siekė net 0,8 proc. (dydis sietinas su euro įvedimu Lietuvoje). Oficialios statistikos portalas. Pagrindiniai šalies rodikliai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/>> [žiūrėta 2016-03-02].

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje D. V. v. AB „Lietuvos paštas“, Nr. 3K-3-290/2012.

Procesinis teisių perėmimas

Skirtingai nuo kitų civilinių bylų, darbo bylose yra ribojamas procesinis teisių perėmimas (CPK 48 straipsnis). Ribojimas pasireiškia tuo, kad darbuotojo procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojo ieškinius, susijusius su piniginių išmokų, pvz., darbo užmokesčio, išaitinės išmokos ir pan. priteisimu. Tai reiškia, kad procesinis teisių perėmimas darbo bylose galimas tik dėl tų reikalavimų, kurie susiję su paveldėjimo teisės objektu, o ne su ieškovo asmeniu, pvz., dėl reikalavimo grąžinti į darbą. Taigi, akivaizdu, kad vienintelis ieškovo (darbuotojo) procesinio teisių perėmimo pagrindas yra jo mirtis (CPK 416 straipsnis). Reikia pabrėžti, kad mirus ieškovui teismo iniciatyva gali būti taikomas alternatyvus pažeistos teisės gynimo būdas, pvz., vietoj jau mirusio ieškovo reikalavimo grąžinti jį į darbą – priteisti atitinkamą kompensaciją bei taikyti procesinių teisių perėmimo institutą.

Vien tai, jog CPK yra numatytos ir išskirtos specialios darbo bylų nagrinėjimo taisyklės leidžia daryti išvadą, kad darbo bylų nagrinėjimo procesas yra specifinis ir sudėtingas, o darbo šalių teisių apsaugai skiriamas didesnis dėmesys. Ši prielaida pabrėžia darbo santykių svarbą visuomenėje ir pagrįstai suteikia darbo byloms ypatingą padėtį civiliniame procese. Nepakankamas teismo aktyvumas darbo bylų nagrinėjimo procese gali sudaryti sąlygas darbdaviams daryti tam tikrus pažeidimus, pvz., neteisingai nurodyti duomenis⁹⁹. Dėl šios priežasties teismas darbo bylose turi būti aktyvus siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo interesą, tiek ir viešąjį.

3.3. Civilinės bylos iškėlimas ir nagrinėjimas teisme

Civilinės bylos iškėlimas

Civilinės bylos iškėlimas – tai pirmoji ir privaloma civilinio proceso stadija, kuriai pakanka atlikti vieną procesinį veiksma – priimti rezoliuciją ieškinio priėmimo klausimu (CPK 137 straipsnio 1 dalis). Šioje stadijoje teismas, visų pirma, privalo patikrinti, ar asmuo turi teisę kreiptis į teismą (CPK 411 straipsnis), visų antra, ar teisė kreiptis į teismą įgyvendinama teisės aktų nustatyta tvarka.

CPK 137 straipsnio 2 dalyje numatyti atvejai, kada teismas gali atsisakyti priimti ieškinį. Taigi, išskiriamos tokios ieškinio atsisakymo priežastys:

- 1) ginčas nenagrinėtinas teisme civilinio proceso tvarka;
- 2) ieškinys neteismingas tam teismui (teismingumo problema);

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje D. D. v. UAB „Versupis“, Nr. 3K-3-113/2005.

- 3) nesilaikyta išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarkos;
- 4) yra įsiteisėjęs teismo sprendimas, priimtas dėl ginčo tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu arba teismo nutartis priimti ieškovo atsisakymą ieškinio ar patvirtinti šalių taikos sutartį;
- 5) teismo žinioje yra byla dėl ginčo tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu;
- 6) pareiškimą pateikė neveiksnius tam tikroje srityje fizinis asmuo ir kt.

Taigi, ieškinio priėmimo klausimas, pirmiausia, turi būti sprendžiamas patikrinant, ar tai ginčo kategorijai nėra numatytas privalomas išankstinis ginčo nagrinėjimas, jei taip – ar ieškovas (darbuotojas arba darbdavys) juo pasinaudojo, t. y. ar kreipėsi į DGK. To įrodymas yra kartu su ieškiniu pateiktas DGK sprendimas. Išankstinės ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos nesilaikymas sudaro pagrindą teismui atsisakyti priimti ieškinį arba palikti jį nenagrinėtą (jei aplinkybė paaiškėja po bylos iškėlimo). Šiuo atveju kreipimosi į DGK diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į DGK asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per 14 dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos (CPK 412 straipsnio 1 dalis). Ši nuostata svarbi DK 289 straipsnyje įtvirtinto 3 mėnesių termino taikymo aspektu.

Dėl šalių sudarytos taikos sutarties reikia pažymėti, kad CK 6.985 straipsnio 1 dalis numato, jog teismo patvirtinta taikos sutartis jos šalims turi galutinio teismo sprendimo (*res judicata*) galią, o to paties straipsnio 2 dalis numato, kad teismo patvirtinta sutartis yra priverstinai vykdytiną dokumentą. Tai reiškia, kad, DGK patvirtinus šalių sudarytą taikos sutartį (CPK 140 straipsnio 3 dalis) ir šaliai skundžiant šį sprendimą teisme, teismas turės atsisakyti priimti ieškinį remiantis CPK 137 straipsnio 2 dalies 4 punktu.

CPK 413 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad teismo proceso koncentruotumui ir operatyvumui užtikrinti teismas taiko priemones ieškinio trūkumams šalinti tik tuo atveju, jei tie trūkumai negali būti pašalinti pasirengimo nagrinėti bylą teisme metu, pvz., esminiai ieškinio trūkumai, kurie neleidžia suprasti pareikšto reikalavimo esmės arba nustatyti asmens, kuriam pareiškiamas reikalavimas, arba dėl kitų priežasčių iškelti civilinės bylos. Tačiau įstatymo ieškovui keliamas reikalavimas kreipiantis į teismą suformuluoti ieškinio dalyką ir pagrindą negali būti aiškinamas plečiamai, kad iš ieškovo jau kreipimosi į teismą momentu būtų pareikalauta įrodyti pareikšto reikalavimo pagrįstumą. Ieškinio pareiškime ieškovas turi nurodyti, bet ne įrodyti ieškinio pagrindą¹⁰⁰.

Vadovaujantis tuo, kas pasakyta, ieškinio tinkamumas nustatomas remiantis 4 pagrindiniais kriterijais: 1) tinkamas ieškinio dalyko suformulavimas (žr. p. 25-29); 2)

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 10 d. nutartis, priimta civilinėje byloje UAB „Statybų mechanika“ v. AB „Iglus“, V. B. ir kt., Nr. 3K-3-302/2013.

darbo ginčo priskyrimas teismui (žr. p. 30-33); 3) ieškinio teisingumas (žr. p. 34-36); 4) ieškinio senaties termino ir kitų procedūrinių terminų tinkamas nustatymas. Siekiant išvengti pasikartojimo, šiame skyriuje papildomai bus aptartos praktikoje kylančios problemos tik dėl ieškinio senaties termino ir kitų procesinių terminų taikymo. Taip pat atskirai bus aptartos problemos, kylančios dėl bylinėjimosi išlaidų paskirstymo.

Sprendžiant ieškinio priėmimo klausimą, teismas patikrina, ar nėra praleisti procesiniai terminai. DK 300 straipsnis numato darbuotojams mėnesio kreipimosi į teismą terminą, kai ginčas kilo dėl neteisėto nušalinimo ir/ar atleidimo iš darbo. Terminas pradedamas skaičiuoti nuo atitinkamo darbdavio nurodymo (dokumento) gavimo dienos.

Be to, įstatymas imperatyviai nustato ir kitą procesinį terminą, per kurį individualaus darbo ginčo šalys, nesutinkančios su DGK sprendimu, turi teisę pareikšti ieškinį teisme (DK 296 straipsnis), tačiau neįvardija šio termino pobūdžio ir jo praleidimo padarinių. Išplėstinė teisėjų kolegija išaiškino, kad, ieškinio senaties terminas yra pažeistos arba ginčijamos teisės arba intereso gynybai skirtas terminas, kurio trukmę lemia konkretaus materialiojo teisinio reikalavimo rūšis, o kiti materialiosios teisės terminai nustatyti tam tikroms teisėms įgyvendinti arba pareigoms atlikti – su jais siejamas teisių ir pareigų atsiradimas, pasikeitimas arba pasibaigimas. Aplinkybė, jog darbo ginčas, išnagrinėtas DGK, yra perkeliamas nagrinėti į teismą, neturi įtakos pareikšto materialiojo teisinio reikalavimo rūšiai. Šį terminą kvalifikavus kaip ieškinio senaties terminą, tektų pripažinti egzistuojant teisiškai negalimą situaciją, jog vienam ir tam pačiam materialiajam teisiniam reikalavimui, pvz., dėl neišmokėto darbo užmokesčio priteisimo, DK yra nustatyti du skirtingi ieškinio senaties terminai – bendrasis 3 metų terminas pagal DK 27 straipsnio 1 dalį ir mėnesio terminas pagal DK 296 straipsnį. Dėl to išplėstinė teisėjų kolegija daro išvadą, kad DK 296 straipsnyje nustatytas terminas individualaus darbo ginčo šalims, nesutinkančioms su DGK sprendimu, pareikšti ieškinį teisme yra procesinis terminas (DK 10, 29 straipsniai), kuriam taikomos CPK VII skyriaus „Procesiniai terminai“ normų nuostatos dėl procesinių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis (DK 29 straipsnis)¹⁰¹.

LAT nutartimi galutinai buvo suvienodinta ir pakoreguota teismo formuojama praktika dėl DK normose nustatyto termino darbo ginčo šalims, nesutinkančioms su DGK sprendimu, pareikšti ieškinį teisme teisinio kvalifikavimo. Pažymėtina, kad šis teisės aiškinimas yra nukreiptas į ateitį ir neteikia pagrindo daryti intervenciją į apskūstus teismų procesinius sprendimus. Pastebėtina, kad anksčiau teismai skirtingai aiškino DK

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Molesta“ v. K. A., Nr. 3K-7-426-701/2015.

296 straipsnyje numatyto termino esmę ir tikslą, pvz., priskiriant jį „sutrumpintam ieškinio senaties terminui“¹⁰². Būtina pabrėžti, kad teisės taikymo precedentai negali būti laikomi konkuruojančiais su įstatymu ar jį pakeičiančiais. Atvirkščiai, precedentinė teismų praktika papildo įstatymą ir atskleidžia įstatymo leidėjo valią¹⁰³.

Atskirai turi būti aptartas ir su bylos nagrinėjimu susijusių išlaidų klausimas. Remiantis CPK 79 straipsnio 1 dalimi bylinėjimosi išlaidas sudaro žyminis mokestis ir išlaidos, susijusios su bylos nagrinėjimu. Pagal CPK 80 straipsnį, kiekvienas teismui pateiktas ieškinys apmokamas žyminiu mokesčiu. Tačiau įstatymas numato ir tam tikrą šios normos išimtį – darbuotojai, bylose dėl visų reikalavimų, atsirandančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio ir kitų bylinėjimosi išlaidų mokėjimo (CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktas). Toks įstatymų leidėjo sprendimas suteikti socialiai ir ekonomiškai silpnesnei individualaus darbo ginčo šaliai žyminio mokesčio į valstybės biudžetą mokėjimo lengvatą užtikrina vienodas galimybes asmenims kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo. Reikia pažymėti, kad darbuotojai yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo ne tik už ieškinių pareiškimą, bet ir už priešieškinius, pareiškimus, apeliacinius ir kasacinius skundus, taip pat už prašymus dėl proceso atnaujinimo (CPK 83 straipsnio 2 dalis).

Taigi, atleidimas nuo žyminio mokesčio reiškia ne tik jo nemokėjimą procesinio dokumento pareiškimo momentu, bet kartu ir atleidimą nuo žyminio mokesčio išieškojimo į valstybės biudžetą tuo atveju, jei ieškovo (darbuotojo) ieškinys bus atmestas. Atleidimo nuo žyminio mokesčio teisė suteikiama tik į teismą besikreipiančiam darbuotojui. CPK 96 straipsnyje numatyta, kad tuo atveju, jei ieškovo (darbuotojo) ieškinys bus patenkintas, žyminį mokestį proporcingai patenkintų ieškinio reikalavimų daliai valstybei privalės atlyginti atsakovas (darbdavys). Kita vertus, darbuotojo kaip ieškovo atleidimas nuo žyminio mokesčio negali būti vertinamas kaip galimybė piktnaudžiauti teismine gynyba ir teikti nepagrįstų ieškinių darbdavio atžvilgiu.

Be to, reikia pabrėžti, kad darbuotojas nėra atleidžiamas nuo žyminio mokesčio atlyginimo darbdaviui, kai byla yra nagrinėjama apeliacinėje ir kasacinėje instancijose. Tokiu atveju išlaidos yra atlyginamos proporcingai teismo patenkintų reikalavimų daliai, įskaitant žyminį mokestį už paduotą apeliacinį ir/arba kasacinį skundą¹⁰⁴.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Navis Fortis“ v. Valstybinė darbo inspekcijos Klaipėdos skyrius, Nr. 3K-3-711/2013.

¹⁰³ KŪRIS, E. Teismo precedentas kaip teisės šaltinis Lietuvoje: oficiali konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontrargumentai. *Jurisprudencija*, 2009, 2(116), p. 131-149.

¹⁰⁴ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ v. A. I., Nr. 3K-3-733-421/2015.

Dėl advokato pagalbai apmokėti ir kitų su bylos nagrinėjimu susijusių išlaidų priteisimo teismų praktikoje kyla nemažai problemų. Viena iš jų atsiranda dėl CPK 93 straipsnio taikymo. Pagal bendrąją taisyklę šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, teismas priteisia jos turėtas bylinėjimosi išlaidas iš antrosios šalies. Tačiau visais atvejais teismas pasilieka sau diskrecijos teisę spręsti dėl advokato ir advokato padėjėjo išlaidų pagrįstumo. Bylinėjimosi išlaidų dydžio kontrolė yra vertinama kaip teismo pareiga, įgalinanti jį veikti *ex officio*. Tokią poziciją yra išreiškęs LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-533/2008¹⁰⁵. Tokiu būdu teismai užtikrina protingą bylinėjimosi išlaidų paskirstymą ir apsaugo bylos šalis nuo nepagrįstai didelių sumų priteisimo. Išnagrinėjus teismų praktiką, galima daryti išvadą, kad net ir atmetus darbuotojo ieškinį, teismas priteisia darbdavio prašomas bylinėjimosi išlaidas tik iš dalies¹⁰⁶. Mažindami bylinėjimosi išlaidų sumas, teismai remiasi darbo ginčo šalių nelygia padėtimi, todėl didelių bylinėjimosi išlaidų priteisimas, kurių reikalauja darbdaviai, prieštarautų sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principams. Priešingu atveju, iš dalies tenkinant darbuotojo reikalavimus ir tik sumažinant jo prašomas priteisti sumas, o darbdaviui priteisiant visas jo patirtas bylinėjimosi išlaidas, kreipimasis į teismą darbuotojui taptų finansiškai nenaudingas ir pažeistų jo teisę kreiptis teisminės gynybos (CPK 5 straipsnis), todėl tokiu atveju dalis darbdavio patirtų bylinėjimosi išlaidų turi tekti jam pačiam¹⁰⁷. Toks teismo aiškinimas atitinka teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principus (CK 1.5 straipsnis).

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta aukščiau, Lietuvos teisėje įtvirtinta prieinama teismo patirtų darbuotojo teisių gynimo tvarka, atleidžiant darbuotoją nuo žyminio mokesčio. Tačiau tai nesuteikia subjektams teisės piktnaudžiauti proceso pigumu. Bet kokiame atveju, teisinės valstybės tikslas yra užtikrinti ir skatinti socialinės partnerystės tarp darbuotojo ir darbdavio vystymo idėjos įgyvendinimą, todėl iš darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies, neturėtų būti išieškomos visos bylinėjimosi išlaidos, tačiau visiškai atleisti jį nuo jų priteisimo būtų neprotinga ir nesąžininga kitos šalies atžvilgiu.

Pasirengimas teisminei darbo bylos nagrinėjimui

Teismui priėmus ieškinį, prasideda antroji pagalbinė teismo bylos nagrinėjimo atžvilgiu civilinio proceso stadija – pasirengimas teisminei darbo bylos nagrinėjimui.

G. Bužinskas išskiria tris šios stadijos tikslus:

- 1) garantuoti, kad būtų galutinai suformuoti šalių reikalavimai ir atsikirtimai;

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. S. v. K. M., Nr. 3K-3-533/2008.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2014 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje M. Š. v. UAB „Translitas“, Nr. 2A-640-267/2014.

- 2) garantuoti, kad šalys nurodytų visas aplinkybes ir įrodymus, kuriais grindžia atitinkamus reikalavimus ir atsikirtimus;
- 3) užtikrinti bylos išnagrinėjimą pirmame teismo posėdyje.

Taigi, pagrindinis pasirengimo teismui nagrinėjimui stadijos tikslas yra tinkamai pasiruošti teismui bylos nagrinėjimui. Ši stadija laikoma viena svarbiausių civiliniame procese, kai garantuojamas tiek proceso koncentruotumo principo įgyvendinimas, tiek teisingas bylos nagrinėjimas¹⁰⁸. Pasirengimo metu teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, išreikalauja iš atsakovo dokumentus apie ieškovo priėmimą ir atleidimą (perkėlimą, nušalinimą) iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą, apie vidutinį ieškovo darbo užmokestį ir kitus bylai nagrinėti būtinus dokumentus, jeigu jų negali pateikti ieškovas (CPK 415 straipsnio 1 dalis). Įstatymas imperatyviai nustato, kad pasirengimas nagrinėti bylą teisme vyksta parengiamajame teismo posėdyje (CPK 415 straipsnio 2 dalis). Tai reiškia, kad šis procesas vyksta teismo ir šalių tiesioginio bendravimo būdu.

Reikia pažymėti, kad teismas neturi teisės ir negali imtis iniciatyvos patarinėti šalims, kokius įrodymus ar dokumentus jie gali pateikti savo reikalavimams arba atsikirtimams pagrįsti. Be to, sutinkamai su CPK 413 straipsnio 1 dalimi, pasirengimas nagrinėti bylą turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Į šį terminą įskaitomas laikas, per kurį gaunamas atsakovo atsiliepimas ir įvyksta parengiamasis posėdis. Rezoliuciją dėl ieškinio priėmimo teismas turi priimti ne vėliau kaip per 10 dienų nuo ieškinio įregistravimo teisme dienos (CPK 137 straipsnio 3 dalis).

Atsižvelgiant į tai, kad pagrindinis darbo ginčų reguliavimo tikslas, visų pirma, yra sutaikyti ginčo šalis, teisinėje literatūroje laikomasi nuomonės, kad parengiamojo teismo posėdžio sudėtine dalimi turi būti taikinimo procedūra, kurios pagalba bus užkirstas kelias tolimesniam bylos nagrinėjimui¹⁰⁹. CPK 231 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad teismas, per parengiamąjį posėdį nustatęs ginčo esmę, pasiūlo šalims pasiekti priimtina abiem šalims susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Tai reiškia, kad teismas imasi priemonių šalims sutaikyti. Pabrėžiama, kad teismas neturėtų užimti pasyvios pozicijos apsiribodamas formaliu pasiūlymu sudaryti taikos sutartį. Teisėjas turėtų paaiškinti, paskatinti, pateikdamas svarių argumentų, „stumtelėti“ šalis taikos baigties link¹¹⁰. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad taikiai baigiamos bylos mažina bendrą bylų srautą

¹⁰⁸ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 96.

¹⁰⁹ AMBRASAITĖ, G. Pasiruošimo teismui bylos nagrinėjimui stadija naujame Civilinio proceso kodekse. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20), p. 155-163.

¹¹⁰ VALANČIUS, V. Naujasis CPK – ar teisėjo darbas taps sudėtingesnis?. *Jurisprudencija*, 2003, t. 37 (29), p. 19-25.

teismuose, o šalys yra skatinamos ieškoti kompromiso. Pažymėtina, kad šalys gali sudaryti taikos sutartį bet kurioje ginčo proceso stadijoje (CPK 140 straipsnio 3 dalis).

Nacionalinė teismų administracija¹¹¹ parengtose statistinėse ataskaitose bendrai pateikia duomenis apie visas išnagrinėtas pirmoje instancijoje civilines bylas, kurios buvo baigtos sudarius taikos sutartis. Remiantis statistikos duomenimis, per 2015 metus pirmosios instancijos teismuose iš viso buvo gauta 206 127 bylų, o kartu su neišnagrinėtų bylų likučiu ataskaitinio laikotarpio pradžioje – net 208 852 bylų (iš jų darbo bylų dėl individualių darbo santykių – 1257). Pabrėžiama, kad tik 4932 bylos per 2015 metus buvo užbaigtos šalims sudarius taikos sutartį. Tai reiškia, jog tik 2,36 proc. visų pirmosios instancijos teismuose esančių bylų buvo išspręsta taikiai. Nors šis skaičius ir nėra įtikinamai didelis, palyginus su užsienio valstybių teismuose sudaromų taikos sutarčių skaičiumi (skaičius svyruoja nuo 20 iki 50 proc.)¹¹², vis dėlto manoma, kad žmonės Lietuvoje yra pasirengę spręsti ginčus taikiai. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog valstybei būtina toliau kurti naujas ir tobulinti jau esančias priemones, skatinančias taikų ginčo sprendimą. Tai, kad šiuo institutu naudojasi, nors ir maža, dalis žmonių, reiškia, kad iš principo pagrindinė šalių taikinimo idėja veikia, tačiau reikalauja patobulinimo.

Teisės doktrinos autorių nuomone, pavyzdinė darbo ginčų sprendimo sistema įtvirtinta Prancūzijos ir Vokietijos teisėje. Šių valstybių sistema yra ypatinga tuo, jog teisingumą darbo bylose vykdo specializuoti darbo teismai, kurių sudarymo tvarka bei veikla yra apibrėžta įstatymais. Iš esmės, ši sistema susideda iš dviejų stadijų: privalomo taikinimo ir teismo nagrinėjimo. Nepavykus sutaisyti šalių uždarame posėdyje, organizuojamame taikinimo biure, ginčas yra perduodamas nagrinėti į darbo teismą, kuriam pirmininkauja profesionalus teisėjas. Specifika ta, kad šiuo atveju teisėjo pozicija keičiasi, jo teisės ir galios didėja. Teisėjas, vykstant bylos nagrinėjimui, aktyviai dalyvauja procese, atlieka išsamų darbo ginčo tyrimą, veda neformalias diskusijas su ginčo šalimis, plačiai tiria ir vertina byloje esančius įrodymus, kas akivaizdžiai neatitinka teismo dispozityvumo principo, šiuo metu Lietuvoje taikomo civiliniame procese¹¹³.

Aukščiau išdėstytos medžiagos pagrindu daroma išvada, kad Lietuvoje taikinimo institutas individualių darbo ginčų nagrinėjimo procese yra mažai reglamentuotas, tuo tarpu teismai tik formaliai įgyvendina savo pareigą sutaisyti šalis. Akivaizdu, kad tai

¹¹¹ Nacionalinė teismų administracija Civilinių bylų nagrinėjimo I instancijos teismuose statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>> [žiūrėta 2016-02-29].

¹¹² Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. [Aurių kolektyvas, mokslo taikomasis tyrimas]. Vilnius: Teisės institutas, 2003, p. 63. Iš BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 99.

¹¹³ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: Эксмо, 2005, с. 448-454.

įvyko dėl pernelyg didelio srauto bylų bendrosios kompetencijos teismuose, kurie nagrinėja ir specifinėmis savybėmis pasižyminčias darbo bylas.

Teisminis nagrinėjimas

Teisminis nagrinėjimas – tai pagrindinė civilinio proceso stadija¹¹⁴, kai teismas privalo tiesiogiai ištirti byloje esančius įrodymus: apklausti dalyvaujančius byloje asmenis, išklausti liudytojų parodymus, ištirti ekspertų išvadas, rašytinius, daiktinius ir kitus įrodymus (CPK 235 straipsnio 1 dalis). Reikia pažymėti, kad byla teisme, įskaitant ir darbo bylą, nagrinėjama vadovaujantis betarpiškumo, žodiškumo ir bylos koncentruotumo principais (CPK 7, 14, 15 straipsniai).

CPK 410 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo bylos nagrinėjamos laikantis bendrų CPK taisyklių, atsižvelgiant į CPK XX skyriuje ir kituose įstatymuose įtvirtintas išimtis, kurios nustato teismui pareigą būti aktyviam ir teisę peržengti bendrąsias ribas.

Pažymėtina, kad darbo bylų nagrinėjimui negali būti taikomos vien bendrosios civilinio proceso taisyklės. To priežastis – ekonominė darbdavio ir darbuotojo nelygybė, darbdavio galimybės profesionaliau bylinėtis, naudotis kvalifikuotesnėmis teisinėmis paslaugomis¹¹⁵. Pabrėžiama, kad užtikrinti procesinę šalių lygybę darbo byloje yra kur kas sunkiau nei kitų kategorijų bylose, nes darbdavys turi daug realesnes galimybes veiksmingai įgyvendinti savo procesines teises¹¹⁶. Dėl šios priežasties rungimosi principo suabsoliutinimas darbo bylose paneigtų ir pažeistų procesinį veiksmingo pažeistų teisių gynimo tikslą. Tokio darbo bylų nagrinėjimo išskirtinė tvarka yra sąlygota ir to, kad darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialiujų teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis ir pareigomis yra ribotos¹¹⁷.

Reikia pažymėti, kad įstatymų leidėjas numatė galimybę teismui priimti sprendimą už akių, nagrinėjant individualius darbo ginčus. Vadovaujantis CPK 285 straipsnio 1 dalimi, sprendimas už akių gali būti priimtas tais atvejais, kai neatvyksta į teismo posėdį viena iš šalių, kuriai tinkamai pranešta apie teismo posėdžio laiką ir vietą ir iš jos

¹¹⁴ BLADOWSKI, B. *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*. Kraków, 1999, st. 151-189. Iš BARAN, K.; KSIĄŻEK, D.; WUJCZYK, M. *Biblioteka Sądowa. Procesowe prawo pracy*. Wzory pism. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business, 2013, st. 199.

¹¹⁵ D. Asser, ir kt. Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai. Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2007, p. 312. Iš DABULSKYTĖ, G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009 71, p. 106-115.

¹¹⁶ JONAITIS, M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą. *Jurisprudencija*, 2003, t. 42 (34), p. 121-129.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė, Širvintų sporto mokykla, Nr. 3K-3-263/2014.

negautas pareiškimas nagrinėti bylą jai nedalyvaujant. Pabrėžiama, kad sprendimas už akių gali būti priimtas tik esant kitos šalies sutikimui. Priimdamas sprendimą už akių, teismas atlieka formalų byloje pateiktų įrodymų vertinimą, t. y. įsitikina, kad, pasitvirtinus šių įrodymų turiniui, būtų pagrindas priimti tokį sprendimą (CPK 285 straipsnio 2 dalis). Neatvykusiai į teismo posėdį šaliai numatoma galimybė apskusti sprendimą už akių, nurodant pateisinančias šalies neatvykimą aplinkybes (CPK 287 straipsnio 2 dalis). Sprendimo už akių priėmimo institutas nėra teisinė sankcija teismo posėdyje nedalyvaujančiai šaliai, o tik viena iš priemonių proceso koncentruotumo principui įgyvendinti. Ši priemonė derinama su pagrindiniu proceso tikslu – teisingu bylos išnagrinėjimu¹¹⁸, tokiu būdu užtikrinant greitą darbo bylos išnagrinėjimą.

Kalbant apie darbo bylos nagrinėjimo greitumo principą, būtina paminėti, kad pagal CPK 413 straipsnio 3 dalį, byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. Susumavus visus procesinius darbo bylų nagrinėjimo terminus, bylos nagrinėjimas negali užtrukti ilgiau nei 70 dienų, skaičiuojant nuo atitinkamo ieškinio įregistravimo teisme dienos¹¹⁹.

Atsižvelgiant į darbo ginčų specifiką ir silpnesnės darbo ginčo šalies teisių bei interesų apsaugos užtikrinimo būtinumą, galima daryti išvadą, kad sutrumpintų terminų darbo bylos nagrinėjimui nustatymas atitinka teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principus bei užtikrina proceso koncentruotumo principo įgyvendinimą.

Remiantis Nacionalinės teismų administracijos pateiktomis darbo bylų išnagrinėjimo pirmosios instancijos teismuose 2012 – 2015 metų ataskaitomis¹²⁰ (žr. 1 paveikslas), galima išskirti tam tikras ginčų nagrinėjimo tendencijas, įvertinti teismų vykdomą veiklą, dažniausiai per atitinkamus metus kylančių individualių darbo ginčų priežastis ir kt. Pateiktas 1 paveikslas iliustruoja, kaip greitai yra nagrinėjamos darbo bylos dėl individualių darbo santykių pirmosios instancijos teismuose ir ar teismai iš esmės laikosi CPK įtvirtintų procesinių terminų. Taigi, vadovaujantis 1 paveikslu, daroma išvada, kad daugiausia darbo bylų buvo išnagrinėta iki 6 mėnesių (per 2015 metus – 73 proc.; per 2014 metus – 72 proc.; per 2013 metus – 82 proc.; per 2012 metus – beveik 86 proc.). Tai reiškia, kad teismai iš dalies nesilaiko CPK įtvirtintų terminų, o bylų

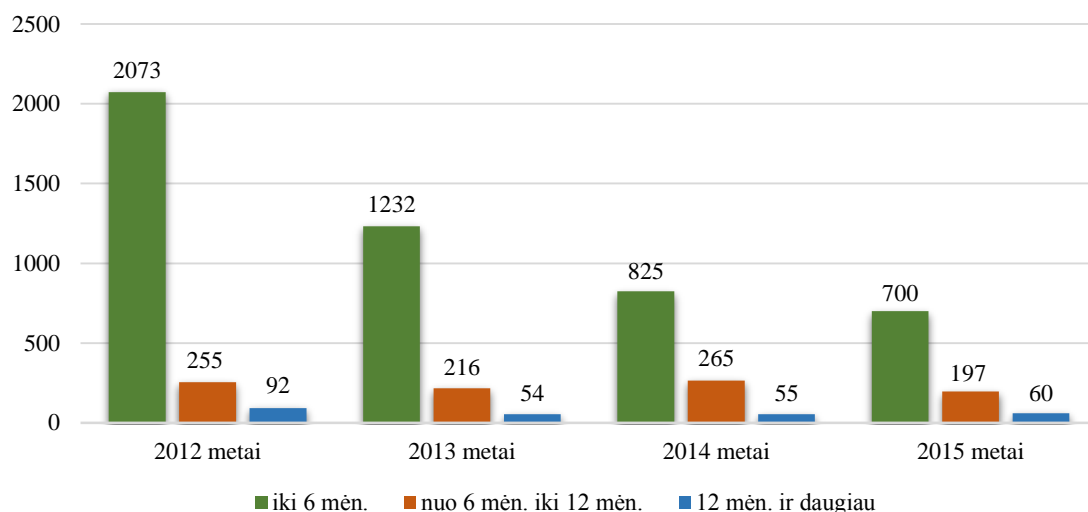
¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje G. N. ir kt. v. UAB „JPSF“, Nr. 3K-3-154/2010.

¹¹⁹ Teismo nutartis dėl ieškinio priėmimo turi būti priimta ne vėliau kaip per 10 dienų nuo ieškinio registravimo teisme dienos (CPK 137 straipsnio 3 dalis); pasirengimas nagrinėti bylą teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos (CPK 413 straipsnio 1 dalis); byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo pasirengimo bylą nagrinėti teisme užbaigimo (CPK 413 straipsnio 3 dalis), kas kartu sudaro 70 kalendorinių dienų (CPK 73 straipsnis).

¹²⁰ Nacionalinė teismų administracija Civilinių bylų nagrinėjimo I instancijos teismuose statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>> [žiūrėta 2016-02-29].

nagrinėjimas gali užtrukti dėl nenumatytų priežasčių. Didžiausias procentas bylų, kurių nagrinėjimas užtruko 12 mėn. ir ilgiau, buvo 2015 metais – beveik 7 proc., nors 2012-2014 metais ilgiau nei 12 mėn. nagrinėjamų darbo bylų skaičius nesiekė 5 proc.

Darbo bylų dėl individualių darbo santykių išnagrinėjimo I instancijos teismuose terminai



1 paveikslas: **Darbo bylų dėl individualių darbo santykių išnagrinėjimo I instancijos teismuose terminai.**

Šaltinis: Sudaryta remiantis: Nacionalinės teismų administracijos Civilinių bylų nagrinėjimo I instancijos teismuose statistika. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>.

Įvertinus aukščiau paminėtą statistiką, nėra aišku, kokių pagrindų iškeltos darbo ginčų bylos buvo nagrinėjamos ilgiausiai. Pažymėtina, kad 2012 metais buvo išnagrinėjamas didesnis kiekis bylų per trumpiausią laiko tarpą (net 2073 bylos buvo išnagrinėtos iki 6 mėn., kas sudaro 86 proc. visų išnagrinėtų bylų), tuo tarpu 2015 metais buvo išnagrinėta net 66 proc. mažiau bylų nei 2012 metais¹²¹, tačiau padidėjo bylų skaičius, kurių nagrinėjimas užtruko nuo 6 mėn. iki 12 mėn. (net iki 21 proc., nors 2012 metais tokių bylų skaičius buvo tik 11 proc.) ir 12 mėn. ir daugiau (beveik iki 7 proc., nors 2012 metais jis nesiekė net 4 proc.). Remiantis tuo, galima daryti išvadą, kad nuo 2014 metų darbo bylų dėl individualių darbo santykių nagrinėjimas teismuose sulėtėjo.

¹²¹ Išnagrinėtų bylų dėl individualių darbo santykių skaičiai: per 2015 metus – 957 bylos; per 2014 metus – 1145 bylos; per 2013 metus – 1502 bylos; per 2012 metus – 2420 bylų. Iš Nacionalinės teismų administracijos Civilinių bylų nagrinėjimo I instancijos teismuose statistikos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>> [žiūrėta 2016-02-29].

3.4. Sprendimų vykdymas

Individualūs darbo ginčai gali būti išspręsti tiek DGK, kaip privalomos neteisminės institucijos, sprendimu, tiek ir bendrosios kompetencijos teismo sprendimu. Darbe jau buvo minėta, kad DGK sprendimas yra vykdomasis dokumentas (DK 298 straipsnio 2 dalis) ir turi būti įvykdytas jam įsiteisėjus, išskyrus atvejus, kai jis ar jo dalis turi būti įvykdyti skubiai. Atsižvelgiant į tai, kad DGK sprendimai, kaip ir teismų sprendimai vykdomi CPK nustatyta tvarka, sprendimų vykdymo problematika bus nagrinėjama bendrai aptariant abiejų institucijų sprendimų vykdymo tvarką.

EŽTT yra nurodęs, kad Konvencijos 6 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė kreiptis į teismą dėl civilinio pobūdžio teisių ir pareigų nustatymo apima ir pareigą vykdyti teismo priimtus sprendimus. Teisė į teismą būtų iliuzinė, jei valstybės vidaus teisė neužtikrintų sprendimų vykdymo, todėl bet kokio teismo priimto sprendimo vykdymas yra „teisės į teismą“ sudėtinė dalis¹²². Sprendimo vykdymas – tai svarbi teisių ir interesų gynimo stadija. Nuo sprendimo įvykdymo greitumo ir tikslumo priklausys ir pažeistų teisių atkūrimas bei įstatymo saugomų interesų gynimo procedūros veiksmingumas¹²³. Šis procesas pasireiškia tuo, kad darbuotojas arba darbdavys įvykdo visus veiksmus, kuriuos jis buvo įpareigotas atlikti atitinkamos institucijos, t. y. DGK arba teismo.

Skubus sprendimų vykdymas

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad dalis sprendimų, priimtų darbo bylose, turi būti skubiai vykdomi. DK 302 straipsnyje įtvirtinama pareiga tiek DGK, tiek teismams sprendime ar nutartyje nurodyti šalims apie tokio sprendimo ar nutarties skubų vykdymą. Skubiai vykdomų sprendimų ir nutarčių pagrindai numatyti DK 302 straipsnyje bei CPK 282 straipsnio 2 dalies 2 ir 6 punktuose:

- 1) dėl darbo užmokesčio priteisimo, kai sprendime nustatyta darbuotojo darbo užmokesčio dalis neviršija jo mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;
- 2) dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į darbą.

Teismui yra suteikta diskrecijos teisė spręsti pačiam, ar nagrinėjamu atveju yra būtinas sprendimo ar nutarties vykdymas skubos tvarka. CPK 283 straipsnio 1 dalies 3 punkte įvardijami sprendimai ir nutartys dėl atleidimo iš darbo formuluočių pakeitimo, o tos pačios dalies 4 punktas suteikia teismui teisę skubiai vykdyti visą sprendimą ar jo dalį

¹²² Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2003 m. kovo 6 d. sprendimas *Jasiūnienė prieš Lietuvą* byloje, Nr. 41510/98. Iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 30 d. nutartis *J. V. M. v. Lietuvos valstybė*, Nr. 3K-3-557-313/2015.

¹²³ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 108-109.

ir kitais atvejais, kai dėl ypatingų aplinkybių delsimas įvykdyti sprendimą gali sukelti didelę žalą arba iš viso pasidaryti sunkiai ar labai sunkiai įvykdomas. Tokiu atveju teismas, perduodamas sprendimą skubiai vykdyti, turi pareikalauti užtikrinti sprendimo vykdymo atgręžimą (CPK 283 straipsnio 2 dalis). Skubaus vykdymo atveju sprendimas ar nutartis (ar jų dalys) pradedami vykdyti dar jiems neįsiteisėjus. Skubiai vykdytinų sprendimų ar nutarčių apskundimas jų vykdymo nesustabdo (CPK 282 straipsnio 1 dalis).

Nustatant terminą, per kurį vykdomieji dokumentai pateikiami vykdyti, būtina vadovautis CPK 606 straipsnio nuostatomis, pagal kurias vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą pateikiami vykdyti per mėnesį nuo teismo sprendimo priėmimo dienos. Skubiai vykdomų sprendimų vykdymo terminas skaičiuojamas nuo pirmos dienos po sprendimo priėmimo (CPK 606 straipsnio 2 dalis). Tuo tarpu vykdomieji raštai, kuriems nenustatomas reikalavimas vykdyti skubos tvarka, gali būti pateikti vykdyti per 5 metus nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos (CPK 606 straipsnio 2 dalis).

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, daroma išvada, kad tuo atveju, jei sprendimas ar jo dalis yra skubiai vykdytini, jie turi būti vykdomi nelaukiant jų įsiteisėjimo. Dar kartą pabrėžiama, kad skubiu vykdymu siekiama įvykdyti teismo sprendimą būtent šiuo metu, nes ateityje toks įvykdymas gali pasidaryti negalimas arba apskritai prarasti prasmę¹²⁴. Net ir tuo atveju, jei darbdavys kreipiasi į teismą su ieškiniu dėl DGK sprendimo, kuris turi būti vykdomas skubiai, apskundimo, jam išlieka pareiga vykdyti šį sprendimą, o darbuotojas turi teisę reikalauti jo įvykdymo.

Sprendimų darbo byloje neįvykdymo teisinės pasekmės

Pagal DK 303 straipsnį, tuo atveju, kai darbdavys nevykdo DGK arba teismo sprendimo, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos. Tokiu būdu darbuotojas gali kreiptis į teismą pateikdamas prašymą išieškoti jam priklausantį darbo užmokestį už visą laiką iki sprendimas bus įvykdytas visiškai. Ši norma gali būti taikoma ir piniginio, ir nepiniginio pobūdžio sprendimų įvykdymui užtikrinti¹²⁵. Sprendimo (nutarties) nevykdymo padariniai pagal DK 303 straipsnį atsiranda nepriklausomai nuo to, ar buvo pradėtas sprendimo (nutarties) priverstinis vykdymas CPK nustatyta tvarka. LAT yra konstatavęs, kad teismo sprendimo byloje neįvykdymo padariniai atsiranda, jeigu darbdavys nevykdo sprendimo, nors tokią galimybę turi. Teismas, taikdamas DK

¹²⁴ STAUSKIENĖ, E. Skubiai vykdytinų teismo sprendimų instituto taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2005, 69(61), p. 90-98.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija, Nr. 3K-3-424/2010.

303 straipsnį, įvertina, ar yra objektyvių, nuo darbdavio nepriklausančių, arba kitokių svarbių priežasčių, kad sprendimas nedelsiant nebuvo įvykdytas (pvz., iškelus bankroto bylą, darbdavys objektyviai negali vykdyti sprendimo, ar jeigu yra areštuotas visas jo turtas ar dėl kitų aplinkybių nėra galimybių nedelsiant įvykdyti teismo sprendimo ir kt.). Spręsdamas dėl išmokos trukmės, pagal kurią ji priteisiama, teismas gali įvertinti ir darbuotojo aktyvumą (ar kreipėsi dėl lėšų atgavimo, ar inicijavo vykdymą CPK tvarka). Tai reiškia, kad tuo atveju, jei darbdavys nevykdo teismo sprendimo, o darbuotojas buvo pasyvus ir nereikalavo sprendimo vykdymo, teismas gali mažinti priteistos išmokos dydį.

Taigi, kyla dvi problemos: pirma, dėl DK 141 straipsnio 3 dalies ir DK 303 straipsnio taikymo kartu; antra, dėl darbuotojo atsakomybės už sprendimų neįvykdymą.

DK 141 straipsnio 3 dalyje numatyta darbdavio atsakomybė, kai uždelsiama atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės. LAT išaiškino, kad tuo atveju, kai darbdavys nevykdo DGK sprendimo išieškoti atleistam iš darbo darbuotojui neišmokėtą darbo užmokestį bei kompensaciją už nepanaudotas atostogas, taip pat, taikant DK 141 straipsnio 3 dalį, išieškoti darbuotojo naudai vidutinį darbo užmokestį už praėjusį uždelsimo atsiskaityti laiką, šią sprendimo dalį ginčijant, pažeistos darbuotojo teisės teismo ginamos pagal DK 303 straipsnį, o ne dar kartą taikant DK 141 straipsnio 3 dalį ir priteisiant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už naują (tolesnį) uždelsimo atsiskaityti laikotarpį. Kitaip susidarytų netoleruotina dvigubų finansinių sankcijų taikymo situacija, o tai privatinėje teisėje yra draudžiama. Esant DGK sprendimui, kuriuo, taikant DK 141 straipsnio 3 dalį, darbuotojui už praėjusį uždelsimo atsiskaityti laiką priteistas vidutinis darbo užmokestis, aktualus yra šio sprendimo vykdymas, o vidutinis darbo užmokestis už naują (tolesnį) uždelsimo atsiskaityti laikotarpį, einantį po to laikotarpio, pagal DK 141 straipsnio 3 dalį nepriteistinas¹²⁶. Tai reiškia, kad DK 303 straipsnio nuostatos skirtos skatinti darbdavį laiku vykdyti prievolės darbuotojui, šiems kompensuojant už darbdavio prievolių nevykdymo laikotarpį. Taigi, darbuotojas, kuris kreipiasi į teismą dėl sprendimo nevykdymo, turi pareigą teisingai suformuluoti savo reikalavimą ir remtis DK 303 straipsniu, o ne DK 141 straipsnio nuostatomis.

Taip pat praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas reikalauja priteisti iš darbdavio, nevykdančio sprendimo, palūkanų pagal CK 6.37 straipsnio 2 dalį¹²⁷. LAT, nagrinėdamas ginčą dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir teismo sprendimo nevykdymo teisinių padarinių, yra išaiškinęs, kad CK 6.37 straipsnis netaikomas darbo bylose (norint skatinti teismų

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Molesta“ v. K. A., Nr. 3K-7-426-701/2015.

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje S. N. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 3K-3-209-469/2015.

sprendimų vykdymą), nes yra taikomas specialaus pobūdžio DK 300 straipsnis (dabar DK 303 straipsnis). Taigi, siekiant išvengti dvigubų finansinių sankcijų situacijos, darbo santykiuose taikytinas tik DK 300 straipsnis.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, galima daryti išvadą, kad DK 303 straipsnyje nustatyta sankcija darbdaviui gali būti efektyvi tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama¹²⁸. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams. Tai reiškia, kad jeigu, pvz., būtų kilęs ginčas dėl darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos priteisimo, o darbdavys teismo sprendimą būtų įvykdęs per mėnesį nuo vykdomojo rašto pateikimo dienos, teismas tikriausiai būtų pripažinęs, kad darbuotojo interesai šiuo atveju nebuvo iš esmės pažeisti. Tokiu būdu, manytina, teismas būtų sumažinęs priteistinos sumos dydį. Panašų sprendimą buvo priėmęs Klaipėdos apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2A-349-524/2011¹²⁹.

DK numato tik vieną atsakomybės kilimo už sprendimo nevykdymą atvejį – darbdavio atsakomybę. Tuo tarpu darbuotojo atsakomybės už DGK ir teismo sprendimo nevykdymą DK nereglamentuoja. Manoma, kad tuo atveju, jei darbuotojas nevykdo jo atžvilgiu priimto sprendimo, darbdavys turėtų vadovautis bendrosiomis CPK nuostatomis dėl teismo sprendimo nevykdymo. Vykdomąjį dokumentą darbdavys galėtų gauti pateikdamas prašymą dėl šio dokumento išdavimo bylą nagrinėjusiam teismui.

Sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas

DK 304 straipsnyje numatyta, kad, jeigu panaikinamas jau įvykdytas DGK sprendimas arba teismo sprendimas ar nutartis, sprendimo ar nutarties įvykdymo atgrėžimas vykdomas pagal CPK nuostatas. Šį institutą reglamentuoja CPK 760–762 straipsniai. Sprendimo įvykdymo atgrėžimo instituto taikymas grindžiamas principu *ex iniuria ius non oritur*, t. y. neteisėtas sprendimas daro neteisėtą ir tokio sprendimo vykdymą, todėl, įvykdžiusias jį šalis, būtina grąžinti į padėtį, buvusią iki neteisėto sprendimo priėmimo¹³⁰.

CPK pateikia baigtinį įvykdyto sprendimo atgrėžimo pagrindų sąrašą:

- 1) sprendimo panaikinimas apeliacine ar kasacine tvarka ir bylos nutraukimas;
- 2) sprendimo panaikinimas ir pareiškimo palikimas nenagrinėtas;

¹²⁸ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje M. V., N. J. ir G. R. v. UAB „Vitransa“, Nr. 3K-3-154-313/2015.

¹²⁹ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje S. Š. v. UAB „BV Dominus“, Nr. 2A-349-524/2011.

¹³⁰ Žr., pvz., Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje V. N. v. M. G., Nr. 2S-412-590/2016.

3) sprendimo panaikinimas ir naujo sprendimo, kuriuo ieškinys netenkinamas, priėmimas.

Taigi, sprendimo įvykdymo atgręžimo paskirtis – užtikrinti, kad, panaikinus neteisėtą ir įvykdytą teismo sprendimą, abi šalys būtų grąžintos į iki teismo sprendimo vykdymo buvusią padėtį. Tačiau problema kyla tuo atveju, kai atsakovo atžvilgiu skubiai įvykdytas DGK arba teismo sprendimas vėliau yra panaikinamas byloje dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Teismas pripažino, kad CPK 760 straipsniu galima pasinaudoti tiek tuo atveju, jei sprendimą skubiai vykdyti buvo leista išieškotojo prašymu, tiek teismo iniciatyva¹³¹. Tačiau sprendimų įvykdymo atgręžimas kai kuriais įstatyme numatytais atvejais yra ribojamas. Sistemaiškai aiškinant CK 6.241 straipsnio 1 dalies 4 punktą bei CPK 760 straipsnio 1 dalį, turi būti nustatytas darbuotojo nesąžiningumas. Ši pareiga tenka darbdaviui¹³². Tačiau CK 6.241 straipsnio 1 dalies paskirtis yra kita nei CPK VI dalies LVI skyriaus, nes jose reglamentuojami be pagrindo įgyto turto išreikalavimo klausimai. Taigi, tuo atveju, kai sprendžiama dėl panaikinto teismo sprendimo pagrindu išmokėtų sumų susigrąžinimo, turi būti vadovaujamosi CPK 760-762 straipsniais¹³³.

Garantijos darbuotojams nustatomos ir DK 224 straipsnio 3 dalyje, draudžiančioje išieškoti iš darbuotojo permokėtą ir, neteisingai pritaikius įstatymą, apskaičiuotą darbo užmokestį. Taigi, iš principo atsirado materialinės ir procesinės teisės normų kolizija. Vis dėlto teisės doktrinoje ir teismų praktikoje laikomasi nuomonės, kad DK 224 straipsnio 3 dalis netaikoma, kai sprendimo ar nutarties atgręžimas yra teismo nagrinėjimo objektas. Tokiu atveju reikėtų taikyti CPK normas¹³⁴. Analogiška tvarka taikoma ir atgręžto teismo sprendimo dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo priteisimo įvykdymo (CPK 760 straipsnio 1 dalis, 762 straipsnio 1 dalis)¹³⁵.

Vadovaujantis išanalizuota teismų praktika ir remiantis DK bei CPK nuostatomis, galima teigti, kad darbdavio turtiniai interesai yra saugomi tik iš dalies, o šalių teisės užtikrinamos nevienodai, t. y. darbdaviui yra suteikta teisė pasinaudoti atgręžimo institutu, tačiau esant sąlygai, kad jis sugebės įrodyti darbuotojo nesąžiningumą.

¹³¹ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. VŠĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 2-1411/2010.

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. V. P., Nr. 3K-3-210/2005.

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-548/2010.

¹³⁴ NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G. ir kiti. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 535.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje S. L. v. UAB „Kauno autobusai“, Nr. 3K-3-126-706/2016.

4. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PERSPEKTYVOS

Lietuva viena iš paskutiniųjų Baltijos valstybių reformavo individualių darbo ginčų nagrinėjimo institutą. Tačiau, atsižvelgiant į nuolat kylančias darbo ginčų nagrinėjimo procese problemas, aptartas šiame magistro darbe, darbo ginčų nagrinėjimo instituto reforma iki šiol yra laikoma nebaigta¹³⁶. Šio instituto analizė vis dažniau kelia teisės mokslininkų susidomėjimą. Dėl šios priežasties kyla poreikis ne tik identifikuoti problemas, bet ir surasti atitinkamus šių problemų sprendimus. Visų pirma, iškeliamas klausimas dėl DGK kaip privalomos ikiteisminės institucijos efektyvumo sprendžiant individualius darbo ginčus. Reikia pabrėžti, kad užsienio valstybėse didesnis dėmesys ikiteisminėje individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadijoje yra skiriamas būtent šalių taikinimui, pvz., Lenkijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje. Tuo tarpu Lietuvoje DGK labiau vykdo ginčo nagrinėjimo iš esmės funkcijas.

Oficialios statistikos, kiek individualių darbo ginčų po jų nagrinėjimo DGK yra perduodama teismams, nėra, tačiau pasak VDI, neoficialiais duomenimis, mažiau nei 5 procentai išnagrinėtų DGK darbo bylų po sprendimų apskundimo patenka į teismus. Tuo tarpu tik 15 proc. DGK apskųstų sprendimų yra naikinami ar/ir keičiami teismo. Įvertinus VDI pateiktą 2014-2015 metų statistiką (žr. Priedas Nr. 1, Priedas Nr. 2), galima teigti, kad per 2014 metus DGK sulaukė 5323 prašymų (kartu su perėjusiais iš praėjusių metų – 5394 prašymus) dėl individualaus darbo ginčo nagrinėjimo. Net 4936 prašymai buvo susiję su darbo užmokesčio išmokėjimu, kas sudaro 92 proc. visų gautų prašymų. Per 2015 metus komisijoms buvo pateiktas panašus prašymų skaičius – 5358 (kartu su perėjusiais iš praėjusių metų – 5350 prašymų), kurių 4792 buvo dėl darbo užmokesčio. Taip pat pabrėžiamas ir taikos sutarčių tarp šalių sudarymo DGK skaičius – per 2014 metus individualių darbo ginčų šalys užbaigė bylos nagrinėjimą, sudarant taikos sutartis 709 kartus (13 proc. visų bylų), per 2015 metus šis skaičius sumažėjo iki 578 kartų (11 proc. visų bylų). Atitinkamai teismuose taikos sutartys yra sudaromos rečiau – tik 2,36 proc. visų pirmosios instancijos teismuose esančių bylų buvo išspręstos taikiai (žr. p. 46). Išanalizavus ir palyginus VDI pateiktus duomenis ir Nacionalinės teismų administracijos¹³⁷ paruoštas ataskaitas, galima daryti išvadą, kad tik maža dalis

¹³⁶ Darbo ginčų instituto reformavimas Lietuvoje neapsiejo be trūkumų, todėl darbo ginčų sistema nėra galutinai suformuota. D. Petrylaitės teigimu, šiuo metu yra daug neišspręstų klausimų, pradedant nuo darbo ginčų sampratos ir baigiant efektyvia jų sprendimo sistema. Žr. PETRYLAITĖ, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2008, 8 (110), p. 50-56.

¹³⁷ Nacionalinė teismų administracija Civilinių bylų nagrinėjimo I instancijos teismuose statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>> [žiūrėta 2016-02-29].

individualių darbo ginčų, išnagrinėtų DGK, patenka į teismą. Tačiau kol nebus pateikta oficiali statistika, ši išvada gali būti tik preziumuojama. Nors J. Usonio ir A. Filimonenkovo nuomone, tai, kad DGK išnagrinėjama daug darbo ginčų, reiškia pasitikėjimą komisijų veikla, su šiuo teiginiu galima būtų sutikti tik tuo atveju, jei Lietuvoje kreipimasis į DGK nebūtų privalomas. Bet kokiu atveju teismai kiekvienais metais gauna daugiau nei šimtą ieškinių dėl DGK sprendimų, kas reiškia, kad patenkinimas ir pasitikėjimas šiuo institutu nėra šimtaprocentinis.

Europos šalyse, pvz., Vokietijoje, Prancūzijoje, Norvegijoje, individualius darbo ginčus nagrinėja specializuoti darbo teismai. Šie teismai paprastai įtraukiami į bendrą teismų institucinę sistemą. Specializuoti šioje sistemoje yra ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės bei revizinės instancijų teismai¹³⁸. Remiantis užsienio valstybių praktika ir darbo bylų nagrinėjimo efektyvumą, daroma išvada, kad Lietuvoje darbo bylas turi nagrinėti specializuoti teismai, kuriuose didžiausias dėmesys būtų skiriamas šalių sutaikinimui. Reikia sutikti su Lietuvos teisingumo ministerijos išvada, kad Lietuvoje netikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti, o būtų tikslinga didesnių bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius, skyrius, mažesniuose teismuose – paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti¹³⁹. Tokiu būdu specializuotų teismo padalinių sudarymas nepareikalautų teisėjų etatų didinimo ir atskirų pastatų/ patalpų įrengimo. Apibendrinant teisės doktrinoje pateiktus teiginius, daroma išvada, kad specializuoti teismai darbo ginčų nagrinėjimui gali suteikti kvalifikuotą darbo ginčo nagrinėjimą; jų steigimas prilygsta teisingumo vystymui – logiškas darbo teisės autonomijos pripažinimo padarinys¹⁴⁰. Specifinės darbo teisės funkcijos diktuoja būtinumą formuoti atitinkamas procesines darbo teisės normas. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų nagrinėjimo tikslas yra šalių sutaikymas, būtų tikslinga, kad darbo ginčus spręstų ne tik teisininkai, bet ir teisėjai, kurie „tarnautų teisei ir visuomenės gerovei (...)“¹⁴¹.

Reikia pažymėti, kad įstatymų leidėjas kolektyviniams darbo santykiams numato ir teisminį taikinamąjį tarpininkavimą, kitaip dar vadinamą mediacija. Tačiau, atsižvelgiant į kitų valstybių praktiką, pvz., JAV, Kanados, Italijos, manoma, kad, sprendžiant atskirų kategorijų ginčus (pvz., darbo) dėl tik joms būdingų specifinių savybių ginčo šalių

¹³⁸ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės institutas. Vilnius, 2003, p. 93. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/.../U0118665.doc>> [žiūrėta 2016-03-01].

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Žr., pvz., ЛУШНИКОВ А.М., ЛУШНИКОВА, М. В. *Очерки теории трудового права: монография.* Юридический центр Пресс, 2006, с. 760-761.

¹⁴¹ KLEIN, F. *Zeir – und Geistesströmungen im Prozesse*, 1901. Iš VALANČIUS, V. *Naujasis CPK – ar teisėjo darbas taps sudėtingesnis?*. *Jurisprudencija*, 2003, t. 37 (29), p. 19-25.

nukreipimas pasinaudoti privaloma mediacija yra ne tik galimas, bet ir skatintinas¹⁴². Mediacijos tikslas – sudaryti sąlygas paprasčiau ir efektyviau spręsti ginčus, mažinti teismų darbo krūvį¹⁴³. Lietuvoje mediacija galėtų būti reglamentuota kaip privaloma nagrinėjant individualius darbo ginčus tik tuo atveju, jei kartu būtų peržiūrėtos ir užtikrintos kitos socialinės garantijos, kurios skatintų šalis siekti taikos, bendrauti, klausyti ir būti išklausytiems. Vadovaujantis užsienio valstybių patirtimi, atsižvelgiant į ekonomiško principą, siūlytina taikyti mediacijos institutą naujai sukurtuose specializuotuose darbo ginčų nagrinėjimo teismuose, pasitelkiant kompetentingus teisėjus, kaip privalomą ikiteisminę stadiją. Tuo tarpu šiuo metu veikiančios DGK turi būti pakeistos privalomais specializuotais darbo teismais, sudarant atskirus padalinius bendrosios kompetencijos teismuose. Tokio teismo sudėtį turėtų sudaryti profesionalus teisėjas bei po vieną atstovą iš darbdavio ir darbuotojo.

Plėtojant stabilią darbo santykių sistemą, vis reikšmingesni tampa savirealizacijos, saviorganizacijos ir savikontrolės faktoriai. Išsivysčiusiose šalyse, esant rinkos ekonomikai, pvz., Didžiojoje Britanijoje, JAV ir kt., didžiausia dalis problemų, susijusių, pvz., su nedarbu sprendžia „trečiojo sektoriaus“ organizacijos, kurias finansuoja prestižinės komercinės struktūros¹⁴⁴. Teisės mokslininkų nuomone, valstybei yra kur kas „pigiau“ finansuoti visuomenei naudingas tokių organizacijų programas, nei kurti savo socialinius biurus¹⁴⁵. Galbūt ir Lietuvoje netolimojoje ateityje darbuotojų ir darbdavių santykius padės reguliuoti nevalstybiniai fondai, finansuojami komercinių organizacijų. Reikia suvokti, kad tvarkos nustatymas reikalauja daug darbo ir pastangų, o visa tai realizuoti yra būtina finansinė pagalba. Valstybei patariama ne tik steigti, bet ir skatinti investicijas, finansuoti kuo daugiau organizacijų, padėsiančių darbo ginčo šalims rasti kompromisą dar nesutarimo kilimo stadijoje, užtikrinti darbuotojų ir darbdavių teisių ir interesų pusiausvyrą, užkirsti kelią darbdaviams piktnaudžiauti savo padėtimi.

¹⁴² KAMINSKIENĖ, N. Privaloma mediacija: galimybės ir iššūkiai. *Jurisprudencija*, 2013, 20(2), p. 683-705.

¹⁴³ Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2015 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. 1R-268 „Dėl Taikinamojo tarpininkavimo (mediacijos) sistemos plėtros koncepcijos patvirtinimo“. *TAR*, 2015-09-17, Nr. 13939.

¹⁴⁴ БЕЛОКУРОВА, Е. Воздействие организаций „третьего сектора“ на становление либеральной модели социальной политики в России. *Мировая экономика и международные отношения*, 1998, № 10, p. 43.

¹⁴⁵ АЛИБЕКОВ, К. Б. Участие негосударственных некоммерческих организаций в выполнении функций социального государства. Iš ВОЙТИК, А. А. *Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения*: материалы международной научно-практической конференции. Минск: БГУ, 2006, p. 129.

IŠVADOS

1. Lietuvos valstybei būtina skatinti individualių darbo ginčų šalis spręsti kilusį nesutarimą taikiai, garantuojant visapusi socialinių garantijų mechanizmą. Laikui bėgant, mes tampame liudytojais reiškinio, kai darbo santykių dalyviai palaipsniui vis dažniau linksta į derybų procesą. Išanalizavus tarptautinės ir nacionalinės teisės aktus, galima teigti, kad ginčo šalių taikinimo pareiga Lietuvoje turėjo atitekti DGK, tačiau iš praktikos matyti, kad komisijos šią funkciją atlieka tik formaliai. Tokiu būdu derybos individualiuose darbo santykiuose tapo šalutinė, neprivaloma ir retai taikoma priemonė individualiam darbo ginčui spręsti. Laikoma, kad Lietuva kaip teisinė valstybė turi sekti užsienio valstybių praktika ir taikyti bei kurti socialinio pobūdžio priemones, skatinančias šalis siekti kompromiso derybų būdu dar konflikto pradinėje stadijoje. Šiam tikslui pasiekti siūlytina steigti taikinimo institucijas, kurios būtų nemokamos ir prieinamos į jas besikreipiančioms šalims. Remiantis ekonomiškumo principu, taikinimo institucijos funkcijas protingiausia būtų paskirti DGK.
2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas privalomoje instancijoje sukelia problemų ne tik dėl šios institucijos privalomumo, bet ir dėl neapibrėžtų DGK kompetencijų ribų, negebėjimo užtikrinti procesinių teisės normų taikymo, negebėjimo išspęsti visus keliamus klausimus. Atsižvelgiant į tai, kad darbo bylą nagrinėjantis teismas nėra saistomas DGK sprendimo, o DGK darbo bylą nagrinėjimo metu turi vadovautis CPK nuostatomis, laikoma, kad teismas neturi prerogatyvos pasisakyti dėl bylinėjimosi išlaidų, patirtų nagrinėjant ginčą ikiteisminėje instancijoje. Šią pareigą teismai perkelia DGK, tačiau pastaroji vadovautis tokiais teismo aiškinimais atsisako. Remiantis susiformavusia teismų praktika daroma išvada, kad įstatymų leidėjas turi aiškiai įtvirtinti DGK veiklos nuostatuose sąrašą klausimų, kuriuos turi nagrinėti komisija, įskaitant ir klausimus dėl bylinėjimosi išlaidų priteisimo. Pažymėtina, kad DGK, nagrinėdama klausimą dėl bylinėjimosi išlaidų dydžio, turi diskrecijos teisę mažinti reikalaujamų išlaidų dydį ar atleisti šalį nuo jų atlyginimo.
3. Pagrindiniai individualių darbo ginčų nagrinėjimo požymiai, sukelti daug klausimų, yra specialus darbo ginčų teisingumas, specialūs procesiniai ir ieškinio senaties terminai bei bylinėjimosi išlaidų paskirstymo klausimas. Įstatymų leidėjas neįvardijo DK 296 straipsnyje numatyto mėnesio termino DGK sprendimui apskūsti pobūdžio ir jo praleidimo padarinių. Dėl šios priežasties ilgą laiką šis terminas buvo tapatinamas su ieškinio senaties terminu. Remiantis naujausia teismų praktika, DK 296 straipsnyje įtvirtintas terminas yra priskiriamas procesiniams (procedūriniais)

terminams, kuriam taikomos CPK VII skyriaus normų nuostatos dėl procesinių terminų atnaujinimo.

4. Atsižvelgiant į tai, kad iki šiol individualių darbo ginčų nagrinėjimo reformavimas yra nebaigtas, darbo ginčų nagrinėjimo problemų nustatymas ir atitinkamai jų sprendimo būdų paieška yra aktuali ir šiandien. Vienas esminių darbo ginčų nagrinėjimo problemų pašalinimo būdų išskiriamas specializuotų individualių darbo ginčų nagrinėjimo teismų sukūrimas – darbo teismų skyrių (padalinių) bendrosios kompetencijos teismuose steigimas. Darbo bylų nagrinėjimo specializuotame teisme procedūra turėtų remtis ne tik bendrais civilinio proceso principais (rungtyniškumu, šalių procesiniu lygiateisiškumu, teismo posėdžio viešumu, socialinės partnerystės ir kt. principais), bet ir atskirais teisės aktais turėtų būti sureguliuotas tokių teismo padalinių sudarymas ar teisėjų paskyrimas, darbo bylų nagrinėjimo tvarka ir ypatumai, atsižvelgiant į principus, taikomus darbo santykiams ir iš jų kylantiems ginčams sureguliuoti. Šie darbo bylų nagrinėjimo ypatumai sąlygotų efektyvesnę žmogaus teisių, esant darbo santykiams, gynimą, didintų žmonių pasitikėjimą teismų veikla.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Ketvirtasis protokolas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
3. TDO rekomendacija Nr. 130 dėl darbo ginčų sprendimo. *International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Geneva: ILO, 1996.*
4. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo. *Europos Bendrijų oficialusis leidinys, L 12/1, 2001.*
5. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. *Europos Bendrijų oficialusis leidinys, OL L 288, 1991.*

Lietuvos Respublikos teisės aktai

6. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
8. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010.
9. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.
10. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-752.
11. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 86-4529.
12. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308.
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
15. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
16. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

17. Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 5 d. įsakymas Nr. A1-556 „Dėl darbo ginčų komisijos nuostatų, darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 143-7398.
18. Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2015 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. 1R-268 „Dėl Taikinamojo tarpininkavimo (mediacijos) sistemos plėtros koncepcijos patvirtinimo“. *TAR*, 2015-09-17, Nr. 13939.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai

19. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. spalio 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 195 straipsnio penktosios dalies ir 242 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 91-2289.
20. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 3 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 15 d. nutarimo kai kurių nuostatų išaiškinimo“, *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 72-3595.

Užsienio valstybių teisės aktai

21. Трудовой кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-01-23]. Prieiga per internetą: <http://trudkodeks.ru/trudkodeks/trud/trudovoj_kodeks_-_tk_rf_-_glava_60.html> [žiūrėta 2016-01-23].
22. Kodeks pracy Rzeczypospolitej Polskiej [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-01-28]. Prieiga per internetą: <<http://kodeks-pracy.org/>> [žiūrėta 2016-01-28].

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

Monografijos, vadovėliai ir kitos knygos

23. BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUODAITĖ, R.; et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008.
24. BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.
25. NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G. ir kiti. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
26. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.

27. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
29. BARAN, K. W. *Zbiorowe prawo pracy*. Kraków: Universitas, 2002.
30. BARAN, K. W., ĆWIERTNIAK, B., MITRUS, L., SOBCZYK, A. *Prawo pracy*. Zakamycze, 2005.
31. BARAN, K. W., KSIĄŻEK, D., WUJCZYK, M. *Biblioteka Sądowa. Procesowe prawo pracy. Wzory pism*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business, 2013.
32. CLIFTON-DEY, E., HEWSON, C., IRVING, E., STRADA, F. *Employment Law in Europe. Second edition*. West Sussex, Tottel Publishing Ltd, 2008.
33. ВОЙТИК, А. А. и др. *Курс трудового права. Общая часть*: учебное пособие; Под общ. ред. Курылевой, С. О. и Томашевского, Л. К. Минск: Тесей, 2010.
34. ВОЙТИК, А. А. *Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения*: материалы международной научно-практической конференции. Минск: БГУ, 2006.
35. ГУСОВ, К. Н. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы международной научно-практической конференции*. Москва: МГЮА, 2007.
36. ЖИЛЬЦОВ, М. А. *Дефекты трудового права*: монография. Екатеринбург: ООО “Издательство УМЦ УПИ”, 2010.
37. КИСЕЛЕВ, И. Я., ЛУШНИКОВ, А. М. *Трудовое право*: учебник. Москва: Эксмо, 2011.
38. ЛУШНИКОВ А. М., ЛУШНИКОВА, М. В. *Очерки теории трудового права*: монография. Юридический центр Пресс, 2006.
39. ТОЛКУНОВА, В. Н. *Справочник судьи и адвоката по трудовым делам*. Москва: Проспект, 2014.
40. ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право*: курс лекций. Москва: Проспект, 2003.
41. ФЕДИН, В. В. *Трудовые споры: теория и практика*. Москва: Юрайт, 2013.

Moksliniai straipsniai

42. AMBRASAITĖ, G. Pasiruošimo teismiam bylos nagrinėjimui stadija naujame Civilinio proceso kodekse. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20), p. 155-163.

43. BAGDANSKIS, T. Problems of Flexible Work Forms in Lithuania. *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe, London: STS Science Centre. ISSN 2043-085X. 2012, vol. 3, no. 2, p. 2-11.*
44. BUŽINSKAS, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija, 2013, 20 (3), p. 1153-1173.*
45. BUŽINSKAS, G. Ikitėisminės darbo ginčų nagrinėjimo institucijos vaidmuo užtikrinant darbo teisinių santykių stabilumą. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d., straipsnių rinkinys.* Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
46. DABULSKYTĖ, G. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė, 2009 71, p. 106-115.*
47. DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija, 2008 8(110), p. 7-12.*
48. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija, 2008 8(110), p. 27-33.*
49. JONAITIS, M. Atskirų kategorijų bylų nagrinėjimo ypatumai pagal naująjį Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą. *Jurisprudencija, 2003, t. 42 (34), p. 121-129.*
50. KAMINSKIENĖ, N. Privaloma mediacija: galimybės ir iššūkiai. *Jurisprudencija, 2013, 20(2), p. 683-705.*
51. KŪRIS, E. Teismo precedentas kaip teisės šaltinis Lietuvoje: oficiali konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontrargumentai. *Jurisprudencija, 2009, 2(116), p. 131-149.*
52. NIKITINAS, V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 98-105.*
53. PETRYLAITĖ, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija, 2008, Nr. 8 (100), p. 50-56.*
54. PETRYLAITĖ, D. Darbo ginčų instituto raida ir perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija. 2008, 8 (110), p. 50-56.*
55. PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams. Vilnius: Registrų centras, 2010.

56. PETRYLAITĖ, D., BLAŽIENĖ, I., PETRYLAITĖ, V., ZABARAUSKAITĖ, R. Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos. *Verslas: teorija ir praktika*, 2013, 14 (4), p. 278-286.
57. PETRYLAITĖ, D.; BLAŽIENĖ, I. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 417-435.
58. STAUSKIENĖ, E. Skubiai vykdytinų teismo sprendimų instituto taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2005, 69(61), p. 90-98.
59. TIAŽKIJUS, V. Lietuvos darbo teisės spragos ir būdai joms įveikti. *Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d., straipsnių rinkinys*. Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011.
60. USONIS, J.; FILIMONENKOVA, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20 (4), p. 1391-1408.
61. VALANČIUS, V. Naujasis CPK – ar teisėjo darbas taps sudėtingesnis?. *Jurisprudencija*, 2003, t. 37 (29), p. 19-25.
62. БЕЛОКУРОВА, Е. Воздействие организаций „третьего сектора“ на становление либеральной модели социальной политики в России. *Мировая экономика и международные отношения*, 1998, № 10.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje AB „Kasyba“ v. AB Lietuvos taupomasis bankas, Nr. 3K-7-861/2001.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. Radviliški rajono savivaldybė, Radviliškio autobusų parkas, Nr. 3K-7-760/2001.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje D. D. v. UAB „Versupis“, Nr. 3K-3-113/2005.

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. V. P., Nr. 3K-3-210/2005.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, Nr. 3K-3-204/2007.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. S. v. K. M., Nr. 3K-3-533/2008.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje A. L. v. UAB „Corriere Rosa transportas“, Nr. 3K-3-71/2008.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. VšĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „Žalgirio lota“, Nr. 3K-3-245/2009.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje G. Š. v. UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, Nr. 3K-3-548/2010.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje G. N. ir kt. v. UAB „JPSF“, Nr. 3K-3-154/2010.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija, Nr. 3K-3-424/2010.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartį civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, Nr. 3K-3-541/2011.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje D. V. v. AB „Lietuvos paštas“, Nr. 3K-3-290/2012.

78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Navis Fortis“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Klaipėdos skyrius, Nr. 3K-3-711/2013.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 10 d. nutartis, priimta civilinėje byloje UAB „Statybų mechanika“ v. AB „Iglus“, V. B. ir kt., Nr. 3K-3-302/2013.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Esveras“ v. UAB „Jungtinis dujų centras“, Nr. 3K-3-241/2013.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė, Širvintų sporto mokykla, Nr. 3K-3-263/2014.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis, civilinėje byloje UAB „Molesta“ v. K. A., Nr. 3K-7-426-701/2015.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kaunas Aircraft Maintenance Services“ v. A. I., Nr. 3K-3-733-421/2015.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAAS LT“ v. I. U., Nr. 3K-3-120-687/2015.
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 30 d. nutarties J. V. M. v. Lietuvos valstybė, Nr. 3K-3-557-313/2015.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje M. V., N. J. ir G. R. v. UAB „Vitransa“, Nr. 3K-3-154-313/2015.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje S. N. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 3K-3-209-469/2015.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje S. L. v. UAB „Kauno autobusai“, Nr. 3K-3-126-706/2016.
89. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 2-1411/2010.

90. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugpjūčio 7 d. nutartis civilinėje byloje UAB „MeveX“ v. S. G., Nr. 2-1279/2014.
91. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 1 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. UAB „I-SERVICE“, Nr. 2KT-89/2014.
92. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje S. Š. v. UAB „BV Dominus“, Nr. 2A-349-524/2011.
93. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2013 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. UAB „Timbervita“, Nr. 2S-1321-513/2013.
94. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2013 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje UAB „FF Lizingas“ v. E. Š., Nr. 2S-1754-392/2013.
95. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2013 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Melinga“ v. M. P., Nr. 2S-794-560/2013.
96. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Dartolitas“ v. R. K., Nr. 2S-2077-259/2014.
97. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. rugsėjo 17 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vailida“ v. E. Š., Nr. 2S-1560-390/2014.
98. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB (duomenys neskelbtini) v. N. T., Nr. 2S-149-173/2014.
99. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2014 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje UADBB „Noxale“ v. V. A., Nr. 2A-1868-658/2014.
100. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. UAB „Litpolstar“, Nr. 2A-492-653/2014.
101. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2014 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje M. Š. v. UAB „Translitas“, Nr. 2A-640-267/2014.
102. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2014 m. rugsėjo 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Ivegos statybos“ v. A. V., Nr. 2S-693-227/2014.
103. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 25 d. sprendimas civilinėje byloje L. B. v. VšĮ Igoninė, Nr. 2A-1124-480/2015.
104. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2015 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. LR VDI prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno skyriaus darbo ginčo komisija, UAB „Hoptransa“, Nr. 2S-2226-259/2015.
105. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2015 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. LR VDI prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Kauno skyriaus darbo ginčo komisija, Nr. 2S-1601-259/2015.

106. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2015 m. gegužės 26 d. *nutartis civilinėje byloje R. G. v. Kauno Vinco Kudirkos progimnazija*, Nr. e2S-1170-259/2015.
107. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2016 m. vasario 9 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Paspirtis“ v. D. B.*, Nr. e2S-152-357/2016.
108. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2016 m. sausio 28 d. *nutartis civilinėje byloje D. K. v. UAGDPB „AVIVA“*, Nr. 2S-490-803/2016.
109. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjas. 2016 m. vasario 12 d. *nutartis civilinėje byloje V. N. v. M. G.*, Nr. 2S-412-590/2016.
110. Panevėžio miesto apylinkės teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2015 m. sausio 16 d. *nutartis civilinėje byloje UAB „Stema“ v. J. M.*, Nr. 2-682-940/2015.

Užsienio teismų praktika

111. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2000 m. birželio 27 d. sprendimas *Frydlender v. France (GC)* byloje, Nr. 30979/96.

Darbo ginčų komisijų sprendimai

112. Lietuvos Respublikos VDI prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šiaulių skyriaus darbo ginčų komisija. 2016 m. vasario 23 d. *sprendimas darbo byloje IĮ Dainius Galkis v. A. M.*, Nr. APS-110-477/2016 [interaktyvus; žiūrėta 2016-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx>>.

IV. INTERNETINIAI ŠALTINIAI

113. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. 2015 m. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-02]. Prieiga per internetą: < www.socmodelis.lt/wp.../Darbo-kodekso-projektas.pdf > [Žiūrėta 2016-02-02].
114. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [Žiūrėta: 2016-02-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx>> [žiūrėta: 2016-02-02].
115. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [Žiūrėta: 2016-02-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/socialine-statistika.html>> [žiūrėta: 2016-02-12].
116. Oficialios statistikos portalas. Pagrindiniai šalies rodikliai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: < <https://osp.stat.gov.lt/> > [žiūrėta 2016-03-02].

117. Nacionalinė teismų administracija Civilinių bylų nagrinėjimo I instancijos teismuose statistika [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>> [žiūrėta 2016-02-29].
118. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės institutas. Vilnius, 2003 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/.../U0118665.doc>> [žiūrėta 2016-03-01].

SANTRAUKA

Darbo teisės reformos palaipsniui yra vykdomos nuo pat Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo. Vis dėlto, galiojanti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka turėtų būti tobulinama reikšmingiau, ypatingą dėmesį skiriant teisėkūros klausimams. Remiantis tuo, kad darbo santykiai yra viena svarbiausių, būtinausių ir jautriausių teisės reguliuojamų visuomeninio gyvenimo sričių, akivaizdu, kad šių santykių šalių, t. y. darbdavio ir darbuotojo, teisių ir interesų užtikrinimas bei jų tarpusavio santykių sureguliuavimas – vienas iš aktualiausių teisinei valstybei keliamų uždavinių.

Darbo santykių reguliavimo tikslas yra sutaikyti darbo ginčo šalis ir tokiu būdu sudaryti sąlygas socialinei darbuotojų ir darbdavių partnerystei plėtoti. Šiam tikslui pasiekti, individualių darbo ginčų nagrinėjimo procesas susideda iš dviejų ginčo nagrinėjimo stadijų: ikiteisminės (privalomos) ir teisminės.

Siekiant atskleisti individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatybes, specifiką ir problematiką ne tik teisme, bet ir darbo ginčų komisijoje (pateikiant šio teisės instituto vystymosi perspektyvas), šiame darbe buvo remiamasi Lietuvos ir užsienio valstybių teisės mokslininkų darbais, taip pat buvo analizuojamos nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų nuostatos bei sistemingai nagrinėjama aktualiausia teismų praktika. Siekiant įvertinti darbo ginčų komisijų ir teismų veiklos efektyvumą bei naudingumą buvo analizuojami Valstybinės darbo inspekcijos ir Nacionalinės teismų administracijos paskelbti statistikos duomenys.

Šiame magistro darbe akcentuojamos individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemos, atskleidžiami teisinės sistemos, reguliuojančios šį institutą trūkumai ir aptariami šių problemų sprendimo būdai, pateikiant pasiūlymus ir nurodant individualių darbo ginčų instituto nagrinėjimo (ikiteismine ir teismine tvarka) perspektyvas bei pabrėžiant šio instituto tobulinimo vizijas. Viena iš tokių vizijų – specializuotų darbo ginčų nagrinėjimo teismų steigimas.

SUMMARY

PROBLEMS OF PROCEEDINGS OF INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES IN LAW OF LITHUANIA

Reforms of labour law progressively exists since the independence of the Republic of Lithuania. However, current procedure of individual labour dispute settlement should be improved significantly, especially focusing on legislative issues. Knowing the fact that the employment relations is one of the most important, essential and sensitive area of social life, which is regulated by law, it is obvious, that questions between the parties, i.e. employer and employee, as protection of rights and interests and regulation of their mutual relations – one of the most pressing challenges for legal state.

The purpose of labour relations regulation is to reconcile the parties of labour dispute and in such way to create conditions for developing the social partnership between employees and employers. In order to achieve this purpose, the process of individual labour dispute settlement consists on two stages for dispute resolution: pre-litigation (which is mandatory) and the judiciary.

In order to reveal main features, specifics and problems of individual labour disputes not only in the Court, but also in labour disputes commission (providing development prospects of this legal institute), in this paper work researches of Lithuanian and foreign labour law scientists, national and international legislation provisions and most relevant law-cases were analyzed the most. In order to evaluate efficiency and usefulness of work of the commissions of labour disputes and Courts, have been analyzed statistics provided by State Labour Inspectorate and statistics published by National Court Administration.

This master thesis focuses on individual labour dispute litigation problems, disclosing weaknesses of the legal framework governing this institute, and discussing ways of solving them, with proposals and identifying the individual labour disputes institute proceedings (pre-litigation and the judiciary) perspectives and emphasizing the visions of its improvement. One of these visions is – establishment of specialized labour litigation courts.

PRIEDAI

PRIEDAS NR. 1

Nr.	Rodikliai	Darbo ginčų nagrinėjimas DGK													
		Iš viso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		2014 12-Jan	Vilniaus skyriaus 1- oii DGK	Vilniaus skyriaus 2- oii DGK	Vilniaus skyriaus 3- oii DGK	Vilniaus skyriaus 4- oii DGK	Kauno skyriaus 1- oii DGK	Kauno skyriaus 2- oii DGK	Kauno skyriaus 3- oii DGK	Klaipėdos skyriaus 1- oii DGK	Klaipėdos skyriaus 2- oii DGK	Šiaulių skyriaus DGK	Panevėžio skyriaus DGK	Alytaus skyriaus DGK	Tešių skyriaus DGK
1	Gauta prašymų darbo ginčų komisijose (DGK) ataskaitiniais metais	5323	544	563	545	542	361	396	281	345	339	341	416	311	339
2	Išnagrinėta prašymų DGK (su perėjusiais iš praėjusių metų)	5394	603	581	559	554	363	404	285	335	318	346	402	302	342
3	Išnagrinėtuose prašymuose iškelta reikalavimų iš viso, iš jų pagal grupes:	5535	612	586	561	556	369	407	290	401	320	369	416	302	346
3.1.	dėl darbo užmokesčio	4936	601	511	508	511	316	355	255	360	292	329	372	258	268
3.2.	dėl darbo sutarties sąlygų	123	1	12	4	13	11	22	8	11	5	7	5	3	21
3.3.	dėl darbo ir poilsio laiko	0													
3.4.	dėl drausminės nuobaudos	157	6	22	19	14	13	9	11	6	8	9	18	14	8
3.5.	dėl materialinės žalos	177	3	22	17	14	16	17	12	7	8	16	15	16	14
3.6.	dėl prašymo pateikimo darbo ginčų komisijai termino atnaujinimo	0													
3.7.	kiti	142	1	19	13	4	13	4	4	17	7	8	6	11	35
4	Primta sprendimų dėl reikalavimų iš viso, iš jų:	5535	612	586	561	556	369	407	290	401	320	369	416	302	346
4.1.	prašymą patenkinti	2027	200	230	182	256	111	189	79	140	118	107	194	85	136
4.2.	prašymą patenkinti iš dalies	777	67	50	104	25	83	29	36	71	47	72	72	88	33
4.3.	prašymą atmesti	787	151	74	69	126	64	42	40	63	25	33	37	28	35
4.4.	nutraukti bylą, ieškoviui atsisakius visų reikalavimų posedžio metu	133	6	12	13	10	7	6	8	14	3	9	2	8	35
4.5.	nutraukti bylą, patvirtinus taikos sutartį	709	116	109	69	42	28	69	51	41	12	74	51	20	27
4.6.	atsisakyti nagrinėti, nesant DGK kompetencijos	237	29	21	38	14	14	15	19	18	17	10	13	12	17
4.7.	atsisakyti nagrinėti, nes reikalavimai buvo nagrinėti DGK ar teisme	21		1	2	3	4	1			2				8
4.8.	atsisakyti nagrinėti, ieškoviui atsisakius visų reikalavimų iki posedžio	717	34	77	75	72	48	41	48	44	83	62	44	36	53
4.9.	atmesti dėl praleisto kreipimosi į DGK termino	127	9	12	9	8	10	15	9	10	13	2	3	25	2

Nr.	Rodikliai	Darbo ginčų nagrinėjimas DGK														
		Iš viso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		2015 01-12	Vilniaus skyriaus 1-oji DGK	Vilniaus skyriaus 2-oji DGK	Vilniaus skyriaus 3-oji DGK	Vilniaus skyriaus 4-oji DGK	Vilniaus skyriaus 5-oji DGK	Kauno skyriaus 1-oji DGK	Kauno skyriaus 2-oji DGK	Kauno skyriaus 3-oji DGK	Klaipėdos skyriaus 1- oji DGK	Klaipėdos skyriaus 2- oji DGK	Šiaulių skyriaus DGK	Panevėžio skyriaus DGK	Alytaus skyriaus DGK	Telšių skyriaus DGK
1.	Gauta prašymų darbo ginčų komisijose (DGK) ataskaitiniais metais	5358	520	519	520	521	192	322	332	292	401	391	352	336	403	257
2.	Išnagrinėta prašymų DGK (su perėjusiais iš praėjusių metų)	5350	521	533	535	535	152	310	326	281	404	398	354	348	383	270
3.	Išnagrinėtuose prašymuose išskelta reikalavimų iš viso, iš jų pagal grupes:	5499	521	539	537	552	152	313	326	288	418	399	377	404	384	289
3.1.	dėl darbo užmokesčio	4792	506	462	477	485	143	256	271	242	356	367	327	311	348	241
3.2.	dėl darbo sutarties sąlygų	94	3	12	2	22		8	2	4	11	4	1	20	4	1
3.3.	dėl darbo ir poilsio laiko	0														
3.4.	dėl drausminės nuobaudos	173	10	19	18	15	1	11	15	14	13	4	6	23	11	13
3.5.	dėl materialinės žalos	207	1	24	11	20	1	13	18	19	19	7	24	22	15	13
3.6.	dėl prašymo pateikimo darbo ginčų komisijai termino atnaujinimo	0														
3.7.	kiti	233	1	22	29	10	7	25	20	9	19	17	19	28	6	21
4.	Priimta sprendimų dėl reikalavimų iš viso, iš jų:	5499	521	539	537	552	152	313	326	288	418	399	377	404	384	289
4.1.	prašymą patenkinti	1909	212	118	198	258	59	84	110	100	116	173	126	155	79	121
4.2.	prašymą patenkinti iš dalies	774	42	71	75	27	29	28	31	35	72	32	71	82	132	47
4.3.	prašymą atmesti	788	76	60	61	141	13	59	37	32	75	68	33	62	42	29
4.4.	nutraukti bylą, ieškovui atsisakius visų reikalavimų posėdžio metu	93	2	6	9	5	1	9	6	7	17	10	7	2	8	4
4.5.	nutraukti bylą, patvirtinus taikos sutartį	578	77	106	76	29	21	22	38	31	38	14	62	21	22	21
4.6.	atsisakyti nagrinėti, nesant DGK kompetencijos	413	61	65	53	13	13	38	17	16	26	23	18	20	37	13
4.7.	atsisakyti nagrinėti, nes reikalavimai buvo nagrinėti DGK ar teisme	16		3		1		2	1	3		1	2	1		2
4.8.	atsisakyti nagrinėti, ieškovui atsisakius visų reikalavimų iki posėdžio	771	43	102	63	65	16	58	66	50	63	72	47	43	50	33
4.9.	atmesti dėl praleisto kreipimosi į DGK termino	157	8	8	2	13		13	20	14	11	6	11	18	14	19