

**Vilniaus universiteto teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ažuolo Kuprio
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Individualių darbo ginčų teisinio reguliavimo problemos Lietuvoje

Vadovė: doc. dr. Vida Petrylaitė
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR KLASIFIKACIJA	5
2. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PRAKTIKA	10
3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ IKITEISMINIS NAGRINĖJIMAS	17
3.1. Darbo ginčų komisijos sudarymas	17
3.2. Darbo ginčų komisijos kompetencija	20
3.3. Ikteisminės ginčų nagrinėjimo procedūros ypatumai	26
4. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS TEISME	31
4.1. Kreipimosi į teismą tvarka ir sąlygos	31
4.2. Darbo ginčų nagrinėjimo teisme procesiniai ypatumai	35
5. KITOS INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO GALIMYBĖS	38
IŠVADOS	42
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	44
SANTRAUKA	49
SUMMARY	50

IVADAS

LR Konstitucija – demokratinės valstybės pagrindinis dokumentas įtvirtinantis pamatines žmogaus teises ir laisves. LR Konstitucija garantuoja teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, garantuoja teisę į gynybą, kai yra pažeidžiamos žmogaus teisės. Darbas – žmogaus fizinių ir intelektualinių sugebėjimų panaudojimas, darbo proceso metu sukuriantis tam tikrą rezultatą. Darbo proceso metu šalis (darbuotoją ir darbdavį) sieja pavaldumo santykiai, iš kurių kyla ir tam tikri nesutarimai – darbo ginčai, kurių sprendimas reguliuojamas teisės aktais. Valstybė saugodama ir gindama pamatines žmogaus teises ir laisves, saugodama silpnesnės šalies – darbuotojo – interesus, turi nepamiršti ir darbdavių teisių bei interesų gynybos.

Darbo ginčai – vienas iš darbo teisės institutų, kuris yra plačiai nagrinėjamas tarp visuomenės atstovų, darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų, o taip pat tyrinėjamas teisės mokslininkų. Susidomėjimą šiuo institutu lemia nuolatiniai visuomeninio gyvenimo ir ekonomikos pokyčiai. 2017 m. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui¹ (toliau – LR darbo kodeksas) ir reformavus darbo ginčų institutą, kyla diskusijų, kiek naujasis reguliavimas atitinka visuomeninių ir ekonominių santykių vystymąsi, kiek reguliavimas yra lankstus prisitaikyti prie pokyčių ir kokios reguliavimo problemos kyla taikant teisės aktus praktikoje.

Temos aktualumas. Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis LR darbo kodeksas, kurio 213 str. išdėstytas aiškus darbo ginčų skirstymas į individualius darbo ginčus dėl teisės, kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės ir kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų. Individualių ginčų nagrinėjimo tvarką taip pat palietė naujovės, pavyzdžiui, ikiteisminio nagrinėjimo institucijos – darbo ginčų komisijos – kompetencija buvo išplėsta jos kompetencijai nagrinėti priskiriant ginčus dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų, dėl neturtinės žalos, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo, dėl baudų paskyrimo, dėl diskriminacijos darbe, dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo, dėl kolektyvinių ginčų dėl teisės sprendimo. Išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija paveikė ir darbo ginčų nagrinėjimą teismuose. Dėl šios priežasties aktualu tyrinėti pasikeitusios individualių ginčų nagrinėjimo tvarkos ypatumus, siekiant išsiaiškinti ar naujasis LR darbo kodeksas veikia kaip dinamiškas teisės aktas, pagerinęs darbo teisės institutų veikimą, iki minimumo

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>>.

sumažinęs teisės spragų galimybę, užtikrinęs teisinio reguliavimo vientisumą ir pažeistų teisių gynėbos efektyvumą².

Temos naujumas. Individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemos buvo ir yra nemažai analizuojamos iki naujojo LR darbo kodekso ir po jo įsigaliojimo įvairiuose mokslo darbuose bei straipsniuose, pavyzdžiui, T. Davulio, J. Usonio, D. Petrylaitės, G. Bužinsko, I. Blažienės bei kitų. Šiame darbe atliktas individualių darbo ginčų nagrinėjimo problemų tyrimas, analizuojant darbo ginčų komisijos praktiką iki naujojo LR darbo kodekso įsigaliojimo ir po įsigaliojimo, taip pat analizuojant teismų praktiką bei atskirų darbo teisės mokslininkų nuomones. Taip pat šiame darbe įvertintas darbo ginčų komisijos vykdomos veiklos efektyvumas, vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos pateikta 2016 – 2019 metų darbo ginčų komisijos veiklos statistika.

Darbo originalumas. Šiame darbe bandoma argumentuotai, vadovaujantis moksliniais darbais, teisės aktais, darbo ginčų komisijos ir teismų sprendimais vertinti bei komentuoti naudojamos literatūros autorių pateiktus faktus bei priimtus sprendimus. Taip pat šiame darbe analizuojami 2016 – 2019 metų statistiniai duomenys. Šiame darbe iš dalies lyginamas ikiteisminių ginčų nagrinėjimas iki naujojo LR darbo kodekso ir po jo įsigaliojimo.

Darbo tikslas. Magistro darbu siekiama atskleisti individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatybes, specifiką bei problematiką, pateikti šio teisės instituto tobulinimo rekomendacijas.

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

Darbo uždaviniai. Atskleisti darbo ginčo sampratą ir klasifikaciją, išnagrinėti individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadijas ir jų specifiką, pateikti rekomendacijas dėl individualių darbo ginčų instituto tobulinimo.

Magistro darbe naudojami tyrimo metodai. Lyginamasis metodas – naudojamas lyginant darbo teisės mokslininkų nuomones, individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus iki naujojo LR darbo kodekso ir po jo įsigaliojimo. Istorinis metodas – naudojamas lyginant individualių darbo ginčų instituto pasikeitimus. Lingvistinis – naudojamas aiškinant teisės normų, reglamentuojančių individualių darbo ginčų nagrinėjimą, turinį. Dokumentų analizės metodas – naudojamas analizuojant mokslinę literatūrą ir teisės aktus, susijusius su individualių darbo ginčų nagrinėjimu, taip pat statistinius darbo ginčų komisijos ir teismų duomenis. Sisteminis analizės metodas –

² DAVULIS, Tomas. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. Teisė, 2017, t. 104, p. 7 – 26.

naudojamas analizuojant individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisės normas darbo teisės šakos kontekste.

Šaltiniai. Šiame darbe yra vadovaujama Lietuvos bei tarptautinės teisės aktais, darbo teisės mokslininkų publikacijomis. Darbe analizuojami darbo ginčų komisijos sprendimai, teismų sprendimai ir nutartys. Literatūros sąrašas pateikiamas darbo pabaigoje.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, penkios dėstomosios dalys ir išvados. Pirmoje dalyje pateikiama individualių darbo ginčų samprata ir klasifikacija. Antroje dalyje pateikiama darbo ginčų ir teismų praktika ir statistika. Trečioje dalyje apžvelgiami ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai. Ketvirtojoje dalyje analizuojami teismo individualių darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai. Penktojoje darbo dalyje pateikiamos individualių darbo ginčų nagrinėjimo galimybės.

1. DARBO GINČŲ SAMPRATA IR KLASIFIKACIJA

Darbo subjektams įgyvendinant jiems priskirtas teises ir pareigas, vykdant darbo sutartyse ir įstatymuose nustatytas funkcijas ir reikalavimus tarp šalių atsiranda darbo santykiai. Darbo santykiai – tai santykiai, kurie atsiranda sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygta darbo sutartimi, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarime, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę³. Valstybės darbo santykių reguliavimo politika turi užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, tačiau tuo pačiu turi neprieštarauti ir nesudaryti kliūčių verslo vystymuisi⁴. Jeigu šalims dalyvaujant tuose darbo santykiuose, abi šalys tenkina darbo kokybę ir rezultatas iš vienos pusės, ir atlyginimas už atliktą darbą iš kitos pusės, darbo santykiai laikomi įvykusiais, abi šalys tikslą yra pasiekusios ir tarp jų nekyla ginčas. Tačiau darbo proceso metu vienai iš šalių nevykdant pareigų ar kitų sąlygų numatytų darbo sutartyje ir / ar teisės aktuose, t. y. atsiradus darbo teisės pažeidimui, kyla nesutarimai – konfliktai. Darbo teisėje šie nesutarimai tarp šalių vadinami darbo ginčais. Darbo ginčai – aktuali nagrinėti tema, kadangi darbo proceso metu išryškėja priešingi šalių (darbuotojo ir darbdavio) interesai – darbdavio tikslas kuo mažesnėmis finansinėmis ir / ar laiko sąnaudomis pasiekti maksimalų tikslą, o darbuotojo tikslas kuo mažesnėmis žmogiškųjų išteklių sąnaudomis gauti kuo didesnę atlygį už atliktą darbą. Be to, darbo santykių šalims keičiant atliekamo darbo teritoriją, t. y. ją plečiant ne tik valstybės viduje, tačiau ir dalyvaujant tarptautinėje rinkoje, darbo santykiams atsirandant tarp skirtingų valstybių fizinių ir / ar juridinių asmenų, tema vis labiau aktuali tampa ir tarptautiniu lygmeniu (pavyzdžiui, žmonės gyvena vienoje valstybėje, dirba kitoje ar keliuose skirtingose valstybėse, yra laikinai skiriami dirbti konkrečioje valstybėje ir pan.).

Darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių, kuriam spręsti taikomos teisinės priemonės ir laikomasi tam tikros ginčo sprendimo tvarkos. Darbo ginčas – socialinis konfliktas – priešingų pozicijų, nuomonių, vertybių ir idėjų susidūrimas, formaliai vertinamas kaip konfliktas, kurio objektas yra darbo teisės dalykas⁵. Reikia sutikti su mokslininke D. Petrylaite, kad „darbo ginčai yra neišvengiamas darbuotojų ir darbdavių reiškinys, nes tai konfliktas tarp tų,

³ Autorių kolektyvas. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

⁴ PETRYLAITĖ, Daiva. Mokslinė konferencija „Penkeri darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“. Teisė, 2008, t. 68, p. 141 – 144.

⁵ PETRYLAITĖ, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, t. 8(110), p. 50 – 55; *Ibid*, p. 3.

kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tarp tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti.“⁶ Darbuotojo ir darbdavio santykiai yra pagrįsti pavaldumu, ir tai reiškia, kad viena šalis – darbdavys – turi teisę kontroliuoti ir vadovauti, o kita šalis – darbuotojas – turi paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams ir juos vykdyti. Darbo ginčų atsiradimą dažniausiai lemia darbo teisės / darbo sutarties ar darbo įstatymų pažeidimai, t. y. tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalis (darbuotojas ar darbdavys) netinkamai įvykdo savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba iš viso nevykdo šių pareigų. Vadinasi, šalis, kurios interesai pažeisti, neįgyvendinti jos lūkesčiai, negautas tikėtasis rezultatas, siekia apginti savo pažeistas teises. Pirminis būdas išspręsti darbo ginčą yra šalims išspręsti ginčą taikiai tarpusavyje, be darbo ginčus nagrinėjančių institucijų įsikišimo. Nepavykus ginčo išspręsti taikiai, LR darbo kodeksas numato ikiteisminį darbo ginčo sprendimą su tam tikromis išimtimis, kai darbo ginčas sprendžiamas tiesiogiai teisme (pavyzdžiui, LR darbo kodekso 220 str. 3 d.).

Darbo ginčo subjektais yra asmenys, kurių teisės ar interesai yra pažeisti ir asmenys, kurie galimai kitos šalies teises ar interesus pažeidė. Taigi, darbo ginčo šalimis yra darbuotojas ar jų grupė ir darbdavys. Individualaus darbo ginčo šalimi yra atskiras darbuotojas, tačiau ne darbuotojų grupė. Darbo ginčo objektas – pažeista darbo santykių dalyvio teisė ar pareiga, taip pat nesant realaus pažeidimo darbo ginčo objektu gali tapti vienos iš ginčo šalių elgesys, kuris kitai šaliai atrodo neteisėtas. Mokslininkų nuomone, galima išskirti šiuos darbo ginčo požymius:

- a) vienos iš šalių nuomone yra padarytas darbo teisės pažeidimas;
- b) darbo santykių šalys nesutaria dėl pažeidimo buvimo / nebuvimo, jo sudėtingumo, tiesioginio ryšio tarp pažeidimo ir pasekmių;
- c) neišsprendus nesutarimo taikiai / derybomis, viena iš nesutarimo šalių kreipiasi į atitinkamą instituciją (darbo ginčų komisiją, teismą ar arbitražą) dėl pažeistos teisės gynimo ir nesutarimo tarp šalių išsprendimo⁷.

Nesant bent vieno iš aukščiau nurodytų požymių ginčas nebus laikomas darbo ginču, tai gali būti ne darbo teisės, o, pavyzdžiui, civilinės teisės ar baudžiamosios teisės dalyku. Vertinant, ar ginčas atitinka minėtus požymius, reikia atkreipti dėmesį į visas sąlygas. Pirmiausia – ar padarytas pažeidimas yra darbo teisės dalykas, ar tai kitos teisės šakos dalykas. Pavyzdžiui, samdomas statybininkas atlikti sienų perdažymo darbus ir su juo nėra sudaroma darbo sutartis, o sudaroma rangos ar paslaugų teikimo sutartis. Kilęs

⁶ *Ibid*, p. 5.

⁷ *Ibid*, p. 5; PETRYLAITĖ, Daiva, PETRYLAITĖ, Vida, BLAŽIENĖ, Inga. Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. Teisė, 2018, t. 88, p. 94 – 116.

ginčas dėl nekokybiškai atlikto darbo bus civilinės teisės, o ne darbo teisės dalykas. Antra, šalys nesutaria dėl paties pažeidimo ir nesutaria taikyti / derybų būdu, todėl įvertinus ar tai darbo teisės, ar civilinės teisės, ar kitos teisės dalykas, šalys kreipiasi į atitinkamą instituciją dėl pažeistos teisės gynimo, nesutarimo sprendimo, teisinės lygybės atstatymo bei nuostolių padengimo.

LR darbo kodekso 213 str. 2 d. yra įtvirtinta nuostata, kad darbo ginčai pagal ginčo objektą ir subjektus yra skirstomi į individualius darbo ginčus dėl teisės bei kolektyvinius darbo ginčus (dėl teisės ir dėl interesų)⁸. Naujajame LR darbo kodekse pakeitimai buvo padaryti visuose darbo teisės institutuose, taip pat įtvirtintas teisinis reguliavimas, kuriuo pakeistas / detalizuotas darbo ginčų skirstymas, taip pat siekiama pritaikyti darbo santykių reglamentavimą besikeičiančioms ekonominėms ir socialinėms sąlygoms, modernizuoti ir užtikrinti teisinio reguliavimo vientisumą, pažeistų teisių gynybą, vientisą teisės normų taikymą, vienodinti teismų kuriamą praktiką, subalansuoti šalims socialines garantijas. Reikia sutikti su mokslininku T. Davuliu, kad naujasis LR darbo kodeksas panaikino tam tikras teisės reguliavimo spragas, neveikiančias teisės normas, kodeksas buvo suskirstytas pagal reguliuojamų darbo santykių grupes – nuostatas, skirtas individualiems darbo santykiams reguliuoti įtvirtinant pirmiau negu kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančios teisės normas⁹.

LR darbo kodekse, kuris įsigaliojo 2017 m. liepos 1 d. buvo įtvirtintas darbo ginčų skirstymas apie kurį mokslininkai diskutavo ne vienerius metus. Literatūroje teigiama, kad vadovaujantis subjekto kriterijumi darbo ginčai skirstomi į individualius ir kolektyvinius darbo ginčus, o pagal darbo ginčo pobūdį skirstomi į interesų ir teisės ginčus¹⁰. Toks skirstymas yra svarbus dėl to, kad skiriasi darbo ginčų reguliavimo pobūdis, sprendimo būdai, taikytini metodai ir principai, paties ginčo apimtis, sprendimo pasekmės. Sprendžiant darbo ginčą kylantį tarp darbuotojų grupės ir darbdavio, ginčo sprendimas sąlyginai yra lengvesnis, kadangi tam tikrai žmonių grupei (pavyzdžiui, darbuotojams, darbdaviams) atstovauja jų atstovai (pavyzdžiui, profesinės sąjungos) ir radus tinkamą sprendimą abiem šalims juo patenkinami visos grupės žmonių interesai, atstatomos jų pažeistos teisės ir interesai. Pavyzdžiui, streikas – tai kraštutinis ginčo sprendimo būdas, siekiant tam tikros grupės asmenų (dažniausiai tam tikros profesijos darbuotojų) interesų / poreikių patenkinimo. Atsakomoji darbdavių priemonė gali būti lokautas, tam, kad būtų apginti darbdavių interesai, kad nenutrūktų darbo procesas.

⁸ *Ibid*, p. 1.

⁹ *Ibid*, p. 2.

¹⁰ *Ibid*, p. 5; *Ibid*, p. 7; DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. Teisė, 2008, t. 68, p. 85 – 96.

Išsprendus visos grupės kolektyvinį ginčą vienu metu vėl užtikrinamas normalus darbo procesas, visos žmonių grupės interesai yra atstatomi. Individualaus ginčo sprendimo atveju šias priemones taikyti būtų neįmanoma. Tačiau būtent dėl to, kad ne visada yra poreikis ar būtinybė ginčą spręsti plačiu mastu ir yra reikalinga išskirti ir individualius darbo ginčus kaip atskirą institutą.

LR darbo kodekso 213 str. 5 d. yra įtvirtinta, kad „kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso – tai nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo¹¹.“ Šios darbo ginčų rūšies ypatumas tas, kad dažniausiai ginčas kyla tada, kai išsiskiria šalių pozicijos dėl siekiamybės sudaryti, pavyzdžiui, geresnes darbo sąlygas, užtikrinti didesnę apmokėjimą už darbą visai grupei darbuotojų, kai siekiama apginti tam tikros grupės, kuriai atstovauja profesinė sąjunga, interesus, juos iškelti pirmiau kitų šakų atstovų.

Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės – „nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo¹²“. Toks nesutarimas įvyksta, pavyzdžiui, nevykdant ar ne visa apimtimi vykdant šalių pasirašytas kolektyvines darbo sutartis, kai yra pabloginamos ekonominės ar socialinės garantijos vienai ar kitai šaliai.

Kolektyvinis ginčas dėl intereso – nesutarimas, kurio subjektas yra kolektyvinis, pavyzdžiui, profesinė sąjunga, darbo taryba. Šios rūšies konfliktai sprendžiami keliais būdais: taikinimu – kai vienos iš šalių iniciatyva paskiriamas ekspertas, kuris padeda ir palengvina bendravimą tarp šalių; tarpininkavimu – kai šalių paskirtas ekspertas iškelia reikalavimus, padeda ir siūlo ginčo sprendimo formuluotes, tačiau šalims nėra privaloma vadovautis jo siūlomomis formulotėmis; arbitražas – jo sprendimas visada užbaigia šalių ginčą, yra įpareigojantis ir privalomas abiem šalims, o sprendimas skundžiamas teismui tik tada, kai manoma, kad sprendimas prieštarauja Konstitucijai arba viešajai teisei.

Kita darbo ginčų rūšis – individualūs darbo ginčai. LR darbo kodekso 213 str. 3 d. įtvirtinta, kad individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio (pavyzdžiui, ginčai dėl materialinės atsakomybės). Individualaus darbo ginčo šalys – darbdavys ir

¹¹ *Ibid*, p. 1.

¹² *Ibid*, p. 1.

darbuotojas (buvęs, esamas ir būsimas), taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas¹³. Analizuojant individualaus darbo ginčo sąvoką galima išskirti šiuos individualaus darbo ginčo požymius:

a) tai nesutarimas (ilgalaikis)

b) kylantis tarp darbuotojo ir darbdavio

c) dėl tam tikruose aktuose, t. y. įstatyme, norminiuose aktuose, darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje

d) nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.

Individualių darbo ginčų instituto būtinybė bendrąja prasme – t. y. sureguliuoti, nubrėžti gaires darbo ginčų komisijai ir teismui, kuriomis vadovaujantis būtų sprendžiamas socialinis konfliktas, kad nebūtų pažeisti nė vienos iš šalių interesai, kad būtų atstatytas socialinis teisingumas, kad visos analogiškos bylos būtų sprendžiamos vienodai, kad būtų formuojamas precedentas, taip pat apginti trečiųjų asmenų teisės ir pažeisti interesai.

Naujasis LR darbo kodeksas pirmiausia skirtas reglamentuoti individualiuosius darbo santykius ir su jais susijusius kitus visuomeninius santykius (pavyzdžiui, santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai).

Šis individualių darbo ginčų institutas svarbus Lietuvoje tuo, kad Lietuvai tapus nepriklausoma valstybe kilo būtinybė gerinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius, užtikrinti socialines garantijas, saugias darbo sąlygas. Tam buvo reikalinga sukurti ne tik teisės normas reguliuojančias darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, teisės normas skatinančias socialinę lygybę, siekiant užtikrinti žmogaus teisių laikymąsi, saugias darbo sąlygas, darbuotojo teises pasinaudoti lengvatomis ar jam suteikiamomis teisėmis, bet ir iš kitos pusės užtikrinti darbdaviui teisę reikalauti laikytis nurodymų ir tinkamai atlikti sutartą darbą. Tam buvo būtina sukurti mechanizmą, kuris leistų kontroliuoti visų aukščiau minimų sąlygų vykdymą, o nevykdant užtikrinti teisę ginti pažeistas teises ar interesus ir atkurti teisingumą.

¹³ *Ibid*, p. 1.

2. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMO PRAKTIKA

Individualus darbo ginčas – nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčai – socialiai jautrus reiškinys, įtakojantis darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, tiek asmeninius, tiek darbo, todėl turi būti sprendžiamas operatyviai, kuo skubiau priimant teisingą sprendimą, atstatant teisingumą ir pažeistas teises / interesus. Operatyviai individualus darbo ginčas turi būti sprendžiamas dar ir dėl to, kad dažnai paliečiama ekonominė / finansinė pusė (pavyzdžiui, darbuotojo atlygio už darbą dydis, atleidimo atveju – pajamų netekimas, darbdavio atveju – įmonės funkcijų tinkamo atlikimo užtikrinimas, užsakymų įvykdymas laiku ir pan.).

Šiame skyriuje aptariama individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktika darbo ginčų komisijoje ir teisme naudojant darbo ginčų komisijos ir teismo pateiktą informaciją apie nagrinėjamas individualių darbo ginčų bylas. Analizuojami statistiniai duomenys apie bendrą gautų / išnagrinėtų prašymų skaičių, tenkintų, atmestų prašymų bei sudarytų taikos sutarčių skaičių. Taip pat analizuojami duomenys apie atskiras individualių darbo ginčų rūšis, pagrindinį dėmesį skiriant po 2017 m. liepos 1 d. išplėstai darbo ginčų komisijos kompetencijai: t. y. nagrinėjant ginčus dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų, dėl neturtinės žalos, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo, dėl baudų paskyrimo, dėl diskriminacijos darbe, dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo, dėl kolektyvinių ginčų dėl teisės sprendimo (šiuos minint tik bendrame kontekste).

Darbo ginčų komisija – privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Lietuvoje veikia 20 darbo ginčų komisijų: 7 – Vilniuje, 4 – Kaune, 3 – Klaipėdoje, 2 – Šiauliuose, 2 – Panevėžyje, 2 – Alytuje ir 1 – Telšiuose¹⁴. Jos yra steigiamos prie Valstybinės darbo inspekcijos padalinių ir yra nuolat veikiantys subjektai, užtikrinantys nepertraukiamą darbo ginčo bylą nagrinėjimą.

Toliau šiame skyriuje lyginama ir analizuojama darbo ginčų komisijos veikla iki 2017 m. liepos 1 d. ir po 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui.

¹⁴ Valstybinės darbo inspekcijos pateikti statistiniai duomenys. [Interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=733>

1 lentelė. Darbo ginčų komisijos prašymų skaičiaus statistika 2016 – 2019 m.¹⁵

Viso:	2016 m.	2017 m.	2017 m. I pusmetis	2017 m. II pusmetis	2018 m.	2019 m. I pusmetis
Gauta prašymų	5574	6675	3318	3357	6712	3733
Tenkinta prašymų	1884	2389	1023	1366	2671	1611
Tenkinta prašymų iš dalies	834	892	504	388	820	438
Atmesta prašymų	804	764	326	438	1099	635
Patvirtinta taikos sutartis	622	1025	409	616	1113	667
Ieškovas darbuotojas	5338	6409	3184	3225	6409	3540
Ieškovas darbdavys	236	266	134	132	303	193

Įvertinus lentelėje Nr. 1. pateiktus duomenis stebima tendencija – kasmetinis bendras prašymų skaičiaus didėjimas. Didesnis gautų prašymų dėl darbo ginčų skaičius rodo, kad darbuotojai ir darbdaviai dažniau ir drąsiau naudojami įstatymų suteikta teise ginti savo pažeistas teises ir interesus ir kreipiasi į darbo ginčų komisijas dėl ginčų išsprendimo. Nors 2017 m. I pusmečio ir 2017 m. II pusmečio prašymų skaičius skiriasi tik nežymiai, tačiau lyginant 2017 m. II pusmetį ir 2019 m. I pusmečio duomenis matomas akivaizdus prašymų dėl ginčų nagrinėjimo didėjimas. Nuo 2017 m. liepos 1 d. prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo skaičiaus augimas galėjo atsirasti dėl naujojo LR darbo kodekso ir jame esančių pakeitimų dėl darbo ginčų komisijos kompetencijos išplėtimo įsigaliojimo, tačiau šimtaprocentinės išvados dėl to daryti negalima.

Kiekvienais metais tenkintų prašymų skaičius didėja. 2016 m. tenkintų prašymų buvo žymiai mažiau nei vėlesniais metais – tik 1884, 2017 m. – 2389, 2018 m. – 2671. 2019 m. I pusmetį lyginant su 2017 m. II pusmečiu po naujojo LR darbo kodekso įsigaliojimo tenkintų prašymų skaičius taip pat yra gerokai didesnis. Tokią situaciją galbūt įtakoja naujojo LR darbo kodekso nuostatos, o galbūt darbo santykių šalių didėjantis savo teisių gynimo būdų žinojimas ir teisinis išprusimas.

Panaši situacija yra ir su iš dalies tenkintais prašymais, kiekvienais metais šis skaičius išlieka panašus. 2016 m. tenkintų prašymų buvo 834, 2017 m. – 892, 2018 m. – 820. Lyginant 2017 m. II pusmečio ir 2019 m. I pusmečio duomenis matoma, kad 2017 m. II pusmetį iš dalies prašymų tenkinta 388, 2019 m. I pusmetį – 438.

¹⁵ Sudaryta vadovaujantis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis. [Interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt>>.

Atmestų prašymų skaičius 2016 – 2017 metais buvo panašus, tačiau 2018 – 2019 metais šis skaičius išaugęs. 2016 m. atmestų prašymų buvo 804, 2017 m. – 764, o 2018 m. jau net 1099 ir ši tendencija išlieka ir 2019 m., kadangi per I pusmetį atmestų prašymų skaičius – 635. Kaip anksčiau minėta, tenkintų prašymų skaičius palaipsniui kasmet auga, tačiau žvelgiant į atmestų prašymų statistiką matoma tendencija, kad nepagrįstų prašymų skaičius taip pat didėja. Vadinas, vienareikšmės išvados, kad tik atmestų prašymų skaičius didėja, daryti negalima, kadangi augimo tendencija išlieka tiek vertinant bendrą pateiktų prašymų, tiek tenkintų prašymų skaičių.

Lentelėje Nr. 1 pateikiama ir tarp šalių sudarytų taikos sutarčių statistika. Ši informacija vertintina teigiamai, kadangi kiekvienais metais darbo ginčų baigčių taikos sutartimi daugėja. Nuo 2017 m. šis skaičius ženkliai išaugo lyginant su 2016 m. 2016 m. taikos sutartimi ginčų baigėsi tik 622, o 2017 m. jau 1025, 2018 m. – 1113. Lyginant 2017 m. II pusmečio ir 2019 m. I pusmečio duomenis matoma, kad 2017 m. II pusmetį taikos sutarčių buvo sudaryta mažiau (616), nei 2019 m. I pusmetį (667). Darbo ginčų komisijos tikslas ginčą išspręsti kuo greičiau, mažesnėmis sąnaudomis, kad abi šalys būtų patenkintos, o labiausiai siekiama yra šalis sutaikyti ir ginčą baigti taikos sutartimi, nes tokie sprendimai efektyvesni tiek iš socialinės, tiek iš ekonominės pusės. Siekiamybė – kad šie skaičiai būtų gerokai didesni, tačiau sveikintina ir tai, kad bent 15-20 % bylų yra užbaigiamos taikos sutartimi.

Į darbo ginčų komisiją su prašymu dėl ginčo išnagrinėjimo gali kreiptis tiek darbuotojas, tiek darbdavys. 2017 m. ir 2018 m. besikreipiančių darbuotojų skaičius išliko toks pats, o darbdavių 2018 m. lyginant su 2017 m. skaičius išaugo. Lyginant 2017 m. II pusmečio ir 2019 m. I pusmečio duomenis matoma, kad 2019 m. I pusmetį tiek darbuotojų, tiek darbdavių prašymų yra gauta daugiau nei 2017 m. II pusmetį. Tai galėjo paskatinti gilesnės šalių žinios apie jų pažeistų teisių gynimo būdus, noras aktyviau išnaudoti įstatymo suteikiamas teises šalims bei išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija nagrinėjant darbo ginčus.

Apibendrintai galima pasakyti, kad iki naujojo LR darbo kodekso įsigaliojimo ir po jo įsigaliojimo, matomas didėjantis gaunamų prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo skaičius.

Naujuoju LR darbo kodeksu buvo išplėstos ikiteisminės ginčų sprendimo institucijos – darbo ginčų komisijos – kompetencijos ribos. Jai nagrinėti buvo priskirti ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų, dėl neturtinės žalos, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo, dėl baudų paskyrimo darbdaviui už darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties nevykdymo, dėl

diskriminacijos darbe, dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo, kolektyviniai ginčai dėl teisės.

2 lentelė. Prašymų skaičius 2017 – 2019 m. pagal atskiras bylų rūšis, pasikeitus darbo ginčų komisijos kompetencijai¹⁶

	2017 m. II pusmetis	2018 m.	2019 m. I pusmetis
Dėl atleidimo iš darbo teisėtumo	169	530	329
Dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų	-	21	12
Dėl neturtinės žalos	52	170	134
Dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo	1	9	5
Dėl baudų paskyrimo	10	88	58
Dėl diskriminacijos darbe	-	13	4
Dėl kolektyvinių ginčų dėl teisės sprendimo	1	8	15
Dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo	1	2	38

Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujasis LR darbo kodeksas išplėtė darbo ginčų komisijos kompetenciją. Taigi, šiuo laikotarpiu (nuo 2017 m. liepos 1 d. iki dabar) gauta ir naujo pobūdžio prašymų, kurių nagrinėjimas iki tol buvo priskirtas teismo kompetencijai. Pagal naujus darbo ginčų komisijų įgaliojimus, dažniausiai asmenys į darbo ginčų komisiją kreipėsi dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. 2017 m. buvo gauti pirmieji reikalavimai dėl baudų skyrimo darbdaviui nevykdant darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties, dėl darbo sutarties šalių ikisutartinių santykių. Taip pat buvo reikalavimų dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo bei kolektyvinių teisių gynimo. Jau 2018 m. pateiktų prašymų bendras skaičius lyginant su 2017 m. dėl išplėstos kompetencijos ženkliai padidėjo, o 2019 m. I pusmetį prašymų skaičius dar labiau kito. Pavyzdžiui, labai išaugo prašymų dėl kolektyvinių ginčų dėl teisės sprendimo skaičius (2017 m. II pusmetį – 1, 2019 m. I pusmetį – 15), tai pat prašymų dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo (2017 m. II pusmetį – 1, 2019 m. I pusmetį – 38).

Vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos pateiktais duomenimis „analizuojant darbo ginčų komisijos gautus prašymus, susijusius su papildyta kompetencija, pažymėtina, kad kaip ir 2018 m. dažniausiai asmenys kreipėsi dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Daugiausia reikalavimų pareikšta dėl atleidimo iš darbo pagal LR darbo kodekso 58 straipsnį (141 reikalavimas), 72 reikalavimai pateikti dėl atleidimo iš darbo teisėtumo pagal LR darbo kodekso 55 straipsnį, 41 reikalavimas pareikštas dėl

¹⁶ Sudaryta vadovaujantis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <www.vdi.lt>.

atleidimo iš darbo teisėtumo pagal LR darbo kodekso 57 straipsnį, 27 reikalavimai pateikti dėl atleidimo iš darbo teisėtumo pagal LR darbo kodekso 36 straipsnį, 11 reikalavimų pateikta dėl atleidimo iš darbo teisėtumo pagal LR darbo kodekso 54 straipsnį¹⁷. Taip pat 2019 m. pareikšti 134 reikalavimai dėl neturtinės žalos atlyginimo, dėl baudų skyrimo darbdaviui nevykdant darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties – gauta 58 reikalavimai ir kt. Taigi darytina išvada, kad padidėjęs bendras darbo ginčų komisijai pateikiamų prašymų skaičius yra susijęs ir su išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija nagrinėjant individualius darbo ginčus.

3 lentelė. **2016 – 2019 m. priskaičiuotos išieškotinos sumos pagal darbo ginčų komisijos sprendimus**¹⁸

	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m. I pusmetis
Iš viso	4 017 943,35	5 995 941,57	6 828 000,12	4 380 785,54
Darbuotojo naudai	3 787 813,35	5 849 660,39	6 486 128,62	4 325 374,50
Darbdavio naudai	230 130,00	146 281,18	341 871,50	55 411,05

Iš pateiktų duomenų matomas priskaičiuotų piniginių sumų kitimas nuo 2016 m. iki 2019 m. I pusmečio imtinai. Kiekvienais metais išieškotina suma didėja. Tai gali lemti keletas veiksnių – padidėjęs bendras asmenų besikreipiančių į darbo ginčų komisiją su prašymais skaičius, išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija (ypač, pavyzdžiui, dėl neturtinės žalos priskaičiavimo ar dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo), valstybėje padidėjęs minimalaus mėnesinio atlyginimo dydis ar padidėjęs atlyginimo dydis apskritai. Didžioji dalis sumų yra priskaičiuojamos darbuotojams, o darbdaviams tik maža dalis, kuri kiekvienais metais svyruoja ir yra skirtinga, todėl įvertinti tai lemiančias aplinkybes praktiškai neįmanoma.

Vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos pateikiamais statistiniais duomenimis didžiausia dalis prašymų darbo ginčų komisijoms pateikiama dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų išieškojimo¹⁹.

Išanalizavus darbo ginčų komisijos darbo rezultatus, galima daryti išvadą, kad ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra reikšminga veikla, sprendimus darbo ginčų komisijos priima greitai ir ekonomiškai, kadangi kreipimasis į darbo ginčų komisiją šalims nieko nekainuoja, taip pat didžioji dalis prašymų yra

¹⁷ Valstybinės darbo inspekcijos pateikti statistiniai duomenys. [Interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63>.

¹⁸ Sudaryta vadovaujantis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <www.vdi.lt>.

¹⁹ *Ibid*, p. 17.

išsprendžiami be kreipimosi į teismą, be to, priskaičiuojamos didelės išieškotinių pinigų sumos darbuotojo / darbdavio naudai.

Įtvirtinus privalomą ikiteisminio ginčų nagrinėjimo tvarką 2013 m. ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui, kuriuo buvo išplėsta darbo ginčų komisijos kompetencija, ko pasėkoje, didele apimtimi buvo sumažintas teismų darbo krūvis nagrinėjant darbo ginčų bylas. Kaip minėta, nemažai bylų ikiteisminio nagrinėjimo stadijoje yra užbaigiamos taikos sutartimis arba darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas tenkina abi šalis, o tai sumažina besikreipiančių į teismą asmenų skaičių.

Vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos pateikta statistine informacija 2016 m. apytiksliai 5 proc. išnagrinėtų darbo ginčų komisijos darbo bylų buvo nagrinėjamos teismuose. Teismai nagrinėdami tokias bylas ir priimdami sprendimus dažnai vadovavosi tais pačiais argumentais ir įrodymais, kuriais vadovautasi bylą nagrinėjant darbo ginčų komisijoje. Apie 10–15 proc. darbo ginčų komisijos darbo bylose priimtų sprendimų teisme buvo naikinami ar / ir koreguojami. 2017 m. tendencija išliko panaši - teisme nagrinėta apie 5 proc. darbo ginčų bylų išnagrinėtų darbo ginčų komisijoje ir beveik visose bylose darbo ginčų komisijos sprendimai palikti galioti nepakeisti. 2018 m. teisme nagrinėta apie 10 proc. darbo ginčų bylų išnagrinėtų darbo ginčų komisijoje, iš jų apie 12 proc. ieškinių buvo tenkinami. 2019 m. I pusmetį teisme nagrinėta apie 5 proc. darbo ginčų bylų išnagrinėtų darbo ginčų komisijoje, iš jų vidutiniškai 8 proc. ieškinių buvo tenkinami²⁰.

Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmai pateikė statistinę informaciją apie nagrinėtas darbo ginčų bylas 2016 – 2019 m. 2016 m. kreipimusi į teismą dėl darbo ginčo bylos nagrinėjimo nebuvo. 2017 m. tokių kreipimusi buvo 2. Vieną ieškinį dėl neišmokėto darbo užmokesčio priteisimo buvo atsisakyta priimti dėl ikiteisminės ginčų nagrinėjimo tvarkos nesilaikymo. Kita byla dėl darbo sutarties nutraukimo buvo nutraukta ieškovui atsisakius ieškinio. 2018 m. į Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmus kreiptasi vieną kartą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo. Byla buvo nutraukta, patvirtinus taikos sutartį. 2019 m. iki spalio 1 d. teismui pateiktų ieškinių skaičius išaugo iki 7. Trijose bylose sprendimas dar nepriimtas (kreiptasi dėl darbo ginčo dėl teisės ir du ieškiniai dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo), dviejose bylose dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo ieškinius atsisakyta priimti dėl bylų neteismingumo Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmams. Byla dėl darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo buvo nutraukta patvirtinus tarp šalių sudarytą taikos sutartį. Ieškinys dėl atleidimo iš darbo

²⁰ *Ibid*, p. 17.

buvo nagrinėtas iš esmės, darbo ginčų komisijos sprendimas panaikintas, ieškinys patenkintas visiškai. Šis sprendimas buvo apskųstas Vilniaus apygardos teismui. Apeliacinėje instancijoje pirmosios instancijos teismo sprendimas buvo panaikintas, priimtas naujas sprendimas, atitinkantis darbo ginčų komisijos priimtą sprendimą.

Taigi, darbo ginčų komisijos darbas turi svarbią reikšmę visame darbo ginčų nagrinėjimo procese, dėl to, sumažinamas teismų darbo krūvis, darbo ginčai sprendžiami mažesniais šalių ir valstybės kaštais, sprendimai priimami greičiau ir efektyviau, šalių pažeistos teisės yra ginamos ir atkuriamos greitai lyginant su teisiniu procesu.

Toliau magistro darbe plačiau bus nagrinėjama darbo ginčų komisijos sudarymas, jos kompetencija, ypatumai, individualių darbo ginčų nagrinėjimas teismuose.

3. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ IKITEISMINIS NAGRINĖJIMAS

LR Konstitucinis teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime konstatavo, kad žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra konstitucinio asmens statuso dalis, taip pat pripažino, kad darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai²¹. Literatūroje teigiama, LR Konstitucinis teismas patvirtino LR Konstitucijoje įtvirtintus tikslus, kurie įpareigoja valstybę sukurti teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų darbo santykių bendradarbiavimą, saugotų darbuotojo, kaip silpnesnės socialiniu požiūriu šalies teises ir interesus, užtikrintų žmogaus teisių garantijas, bet tuo pačiu garantuotų ir darbdavio pažeistų teisių gynybą²². Siekdama aukščiau minėtų tikslų valstybė darbo ginčams nagrinėti yra sukūrusi tam tikrą mechanizmą. Individualių darbo ginčų sprendimui yra įtvirtinta dualistinė sistema, t. y. procesą galima skirti į dvi stadijas:

- neteisminė stadija: individualių darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje,
- teisminė stadija: individualių darbo ginčų nagrinėjimas teisme.

3.1. Darbo ginčų komisijos sudarymas

Darbo ginčų komisijos sudarymo tvarką reglamentuoja LR darbo kodeksas ir darbo ginčų komisijos nuostatai. LR darbo kodekso 221 str. įtvirtinta, kad „darbo ginčų komisija sudaroma iš trijų narių – darbo ginčų komisijos pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu“²³. Taigi darbo ginčų komisijos sudaromos trišaliu principu tam, kad būtų tinkamai išklaudyta visų šalių nuomonė, sprendimas būtų objektyvus ir nebūtų sudaroma situacija, kai darbo ginčų komisijos buvo sudaromos įmonės lygmenyje ir jų sudarymo našta tekdavo darbdaviui, o jo teisių gynimas buvo galimas tik teisme. Darbo ginčų komisiją sudaro komisijos pirmininkas ir komisijos nariai. Komisija, priimdama sprendimus, privalo būti nešališka, savarankiška, nepriklausoma ir vadovautis tik galiojančiais teisės aktais.

²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas byloje Nr. 1/98 Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta380/content>>.

²² KRASAUSKAS, Rytis. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1), p. 9 – 29.

²³ *Ibid.*, p. 1.

Darbo ginčų komisijos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-344, detalizuoja LR darbo kodekso 221 str. nuostatą ir nurodo, kad darbo ginčų komisijos pirmininkus iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių vedėjų pateiktų kandidatūrų skiria Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius²⁴. Taip pat nurodoma, kad „pirmininku gali būti paskirtas Valstybinės darbo inspekcijos valstybės tarnautojas, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą“²⁵. Darbo ginčų komisijos pirmininkui keliami aukštesni išsilavinimo reikalavimai, kadangi jis koordinuoja komisijos veiklą, šaukia ir atideda posėdžius, paskirsto darbus, pavyzdžiui, Valstybinės darbo inspekcijos tarnautojui paveda išreikalauti iš atitinkamų tarnybų ir asmenų prašymui išnagrinėti darbo ginčą reikalingus dokumentus, gali pašalinti iš komisijos posėdžio komisijos narį ir atlieka kitas tik jam priskirtas funkcijas. Kitaip tariant, pirmininkas turi būti nešališkas, priimti objektyvius sprendimus dėl komisijos darbo veiklos organizavimo, bylos medžiagos surinkimo bei koordinuoti visą komisijos darbą ir posėdžio eigą, t. y. darbo ginčų komisijos pirmininkas negali eiti jokių kitų pareigų, tai jo pagrindinis atliekamas darbas. Komisijos pirmininkas yra valstybės tarnautojas ir gali būti atleidžiamas iš pareigų jo paties prašymu arba LR valstybės tarnybos įstatymo 51 str. nustatytais pagrindais (pavyzdžiui, nustatoma, kad dėl neįgalumo ar netekto darbingumo valstybės tarnautojas negali eiti pareigų, paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų ir kt.)²⁶. Susiklosčius situacijai, kai komisijos pirmininkas atleidžiamas / atšaukiamas iš užimamų pareigų Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vedėjas per 3 darbo dienas teikia naujus kandidatus į komisijos pirmininko pareigas. Toks teisinis reguliavimas numatytas dėl to, kad būtų užtikrintas sklandus ir nepertaukiamas darbo ginčų komisijos darbas ir kuo greičiau būtų išspręstas klausimas dėl to, kas vadovaus darbo ginčų komisijai, kas organizuos posėdžius ir organizuos visą komisijos darbą. Tokiu būdu užtikrinama, kad darbo ginčų bylos nebus vilkinamos, kad socialiai jautrūs ir reikšmingi klausimai bus sprendžiami laiku, optimaliomis sąnaudomis be reikalo nevarginant nei šalių, nei pernelyg ilgai užtęsiant bylos nagrinėjimą ikiteisminėje stadijoje.

Kitus komisijos narius sudaro – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai – ir jų pakaitiniai nariai. Jų vardinis sąrašas su priskyrimu konkrečioms darbo

²⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-344 [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a41b85905dcf11e7a53b83ca0142260e>>.

²⁵ *Ibid*, p. 24.

²⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>>.

ginčų komisijoms tvirtina ir kartą per metus atnaujina LR Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus. Darbo ginčų komisijos nuostatuose numatyta, kad profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organai LR Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui iki kiekvienų metų sausio 15 d. pateikia savo į komisijos narius ir jų pakaitinius narius deleguojamus atstovus²⁷. Taip pat numatyta, kad kiekvieno komisijos posėdžio komisijos narius iš eilės pagal sąrašą rotacijos principu skiria komisijos pirmininkas ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki komisijos posėdžio. Toks principas taikomas, todėl, kad atsižvelgiama į įmonės pateiktą informaciją dėl galimybių dalyvauti posėdžiuose bei susipažinti su bylos medžiaga ir ją nagrinėti, atsižvelgiant į įmonės atstovų užimtumą darbovietėse einant pagrindines darbineis pareigas, galimybes ne skubotai, o objektyviai priimti sprendimus, atsižvelgiant į ginčo byloje surinktą informaciją. Komisijos narys norėdamas nebedalyvauti komisijos veikloje teikia prašymą komisijos pirmininkui jį atšaukti iš komisijos narių. Komisijos pirmininkas priima sprendimą, informuoja LR Vyriausiąjį valstybinį darbo inspektorių, komisijos narį ir jį delegavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos valdymo organą.

Taip formuojant darbo ginčų komisijas yra užtikrinamas nepertraukiamas ir nuolatinis šios ikiteisminės ginčų sprendimo institucijos darbas, užtikrinama, kad darbo ginčų komisijos posėdžiai nebus atidedami, bylos bus nagrinėjamos sklandžiai, greitai ir objektyviai. Darbo ginčų komisijos narių rotacija taip pat siekiama, kad darbo ginčų komisijos nariai bus nešališki, darbo ginčo šalys neturės galimybės daryti įtakos konkreitiems komisijos nariams ir jų balsavimui posėdyje, kai priimamas sprendimas dėl vienos ar kitos bylos.

Į darbo ginčų komisijas gali kreiptis tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tiek darbuotojų atstovai ar darbdavių organizacijos, jei jų teisės ar interesai pažeidžiami. Darbuotojo ar darbdavio prašymą gavusi komisija su juo susipažįsta, esant reikalui, apklausia įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus, surenka visą kitą bylai išnagrinėti iš esmės reikiamą informaciją. Paskirtą dieną į komisijos posėdį kviečiamos abi darbo ginčo šalys – darbdavys (jo atstovas) ir darbuotojas. Visų darbo ginčų komisijos svarbiausias tikslas, kurį bandoma pasiekti pirmojo posėdžio metu – yra šalių sutaukymas ir ginčo išsprendimas taikiai. Jeigu šalims susitaikyti nepavyksta ir ginčas nėra išsprendžiamas, darbo ginčų komisija išnagrinėjusi pareiškimą, įvertinusi visą turimą informaciją, įrodymus, apklaususi įmonės darbuotojus, darbdavio atstovą – balsuoja dėl

²⁷ *Ibid*, p. 24.

sprendimo priėmimo. Visų komisijos balsai yra lygūs, t. y. nė vienas jų neturi lemiamo balso (komisija sprendimą gali priimti ir šalims nedalyvaujant posėdyje).

Atsižvelgiant į išdėstyta, galima teigti, kad darbo ginčų komisijos vaidmuo nagrinėjant darbo ginčą ir priimant sprendimą yra aktyvus. Darbo ginčų komisija siekia kuo operatyviau reaguoti į gautą prašymą, ištirti bylos aplinkybes, objektyviai įvertinti situaciją ir priimti nešališką ir teisingą sprendimą byloje.

3.2. Darbo ginčų komisijos kompetencija

Kilus individualiam darbo ginčui tarp darbdavio ir darbuotojo ir vienai iš šalių nusprendus kreiptis dėl ginčo nagrinėjimo į kompetentingą instituciją asmuo pirmiausia turi kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl ginčo išnagrinėjimo ikiteismine tvarka, išskyrus teisės aktų nustatytus atvejus (pavyzdžiui, darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme). Į darbo ginčų komisiją darbo santykių dalyvis (darbuotojas / darbdavys) su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais privalo kreiptis per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu (teikiamame prašyme turi būti nurodytos termino praleidimo priežastys, o terminas atnaujinamas tada, kai priežastys yra pripažįstamos svarbiomis). Jeigu darbo ginčų komisija savo sprendimu termino neatnaujina, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo išnagrinėjimo teisme tiesiogiai.

Darbo ginčų komisijai teikiamo prašymo turiniui keliami minimalūs, ne teisinio, bet informacinio pobūdžio reikalavimai²⁸, tačiau prašyme išnagrinėti darbo ginčą turi būti pateikta kuo tikslesnė ir detalesnė informacija, perteikianti visą esamą / buvusią situaciją iš kurios kilo ginčas. Išdėsčius faktines aplinkybes, prašyme turi būti suformuluotas reikalavimas. Taip pat darbo ginčų komisijai kartu su prašymu pateikiami dokumentai, kurie patvirtina išvardintas aplinkybes pavyzdžiui, darbo sutarties kopija, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos informacija apie valstybinį socialinį draudimą, susirašinėjimas elektroniniu paštu, trumposiomis žinutėmis, pokalbių įrašai ir pan.

Darbo ginčų komisijai priėmus prašymą nagrinėti yra paskiriama posėdžio data (posėdžiai vyksta žodinio proceso tvarka). Iki posėdžio dienos darbo ginčų komisijos

²⁸ BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai. Jurisprudencija, 2015, t. 22(1), p. 124 – 141.

pirmininkas veikia aktyviai – t. y. susipažįsta su bylos medžiaga, pateiktais įrodymais, kviečia liudytojus, įpareigoja išreikalauti iš kitų įstaigų, įmonių ar organizacijų trūkstamus reikiamus dokumentus ar duomenis, informuoja atsakovą apie kilusį ginčą, posėdžio datą ir nurodo, kad iki to laiko atsakovas turi informuoti darbo ginčų komisiją apie ieškinio pripažinimą / nepripažinimą. Surinkus bylos medžiagą, įvyksta komisijos posėdis ir byla yra nagrinėjama iš esmės. Darbo ginčų bylose šalių lygiateisiškumo ir rungimosi principai taikomi tiek, kiek tai nepažeidžia įstatymų ir darbo teisės normų nustatytų teisinių prezumpcijų, pavyzdžiui atleidimo iš darbo bylose ir bylose dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys²⁹. Darbo ginčų komisijai nagrinėti bylą netrukdo aplinkybė, jei viena iš šalių neatvyksta į posėdį. Išnagrinėjus bylos medžiagą yra priimamas komisijos sprendimas dėl ginčo. Darbo ginčų komisijos kompetencija dėl sprendimų priėmimo yra įtvirtinta LR darbo kodekso 217 str. bei LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakyme Nr. A1-344. Teisės aktai numato, kad darbo ginčų komisija nagrinėja darbo ginčus, nurodytus LR darbo kodekso 215 str., išskyrus kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų ir darbo ginčus dėl streikų ar lokautų³⁰, nes šiuos ginčus nagrinėja tiesiogiai teismas arba arbitražas. Taigi, darbo ginčų komisijos kompetencija apima individualių ginčų nagrinėjimą. Nagrinėdama darbo ginčus darbo ginčų komisija turi teisę:

- 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;
- 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius;
- 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;
- 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus³¹.

Įpareigojimas kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises – šia LR darbo kodekso nuostata įtvirtinama galimybė darbo ginčų komisijai atstatyti teisingumą ir pažeistas ginčo šalių teises ir / ar interesus. Kiekvieną iš komisijos teisių galima apibūdinti vadovaujantis darbo ginčų komisijos konkrečiose bylose priimtais sprendimais. Pavyzdžiui, darbuotojo atleidimas pagal LR darbo kodekso 59 str. 1 d., kai darbo sutarties nutraukiama darbdavio valia. Darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją su prašymu pripažinti jo atleidimą

²⁹ DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009, t. 71, p. 106 – 114.

³⁰ *Ibid*, p. 24.

³¹ *Ibid*, p. 1.

neteisėtu, kadangi, darbuotojo teigimu, nebuvo jokio pagrindo darbuotojo atleidimui vadovaujantis minėta LR darbo kodekso nuostata. Atsakovas darbdavys įspėjime dėl atleidimo nurodė, kad atleidimo priežastis: „ieškovės elgesys, kuriantis įtampą tarp bendrovės darbuotojų, kuris neigiamai veikia darbinę aplinką“³². Šio fakto bylos nagrinėjimo metu darbdaviui įrodyti nepavyko ir darbo ginčų komisija konstatavo, kad svarbu yra nustatyti, ar egzistavo priežastys, dėl kurių darbuotojas toliau dirbti pas darbdavį negalėjo, ir kurios sudaro pagrindą atleisti tokį darbuotoją iš darbo, t. y., ar objektyviai egzistavo aplinkybės susijusios su darbuotojo asmeniu trukdančios atlikti pavestus darbus (pavyzdžiui, darbuotojo charakteris, asmeninės savybės ir pan.). Be to, atsakovės direktorius nei rašytiniais dokumentais, nei žodiniais paaiškinimais negalėjo įvardinti ieškovės konkretaus elgesio (nors vieno realaus fakto), kuris būtų kėlęs įtampą tarp bendrovės darbuotojų ir neigiamai veikęs darbinę aplinką, todėl darbo ginčų komisija vertino, kad atsakovo nurodyta priežastis „elgesys, kuriantis įtampą tarp bendrovės darbuotojų, kuris neigiamai veikia darbinę aplinką“, negali būti laikoma realiai egzistuojančia.³³ Darbdaviui visada yra keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiauti savo įgaliojimais ir turėti viršenybę prieš socialiai silpnesnę šalį – darbuotoją. Darbo ginčų komisija sprendama ginčo bylą patikrina, ar yra įstatyme numatytos aplinkybės ir ar atleidimo pagrindas yra teisėtas.

Darbo ginčų komisija išnagrinėjusi darbo ginčo bylą kartu ir pripažinusi, pavyzdžiui, kad asmuo buvo neteisėtai atleistas iš darbo, gali priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius. Šis darbo ginčų komisijos sprendimas dažnai priimamas ir taikomas kartu su kitais sprendimais, kadangi žalos atlyginimas dažniausiai papildo sprendimą dėl, pavyzdžiui, teisėto / neteisėto atleidimo iš darbo ar nušalinimo nuo darbo pareigų, ir yra neatsiejamai susijęs su dėl pažeidimo atsiradusiomis neigiamomis pasekmėmis asmeniui ir skirtas kompensuoti ne tik žalą, bet ir atlyginti patirtus nuostolius. Kaip pavyzdį galima būtų paminėti bylą, kai asmuo kreipėsi į darbo ginčų komisiją su prašymu pripažinti diskriminacijos faktą ir išieškoti neturtinę žalą. Jo prašymas buvo tenkintas iš dalies, t. y. darbo ginčų komisija pripažino, kad asmuo buvo skirtingai traktuojamas, lyginant su kitais asmenimis, esančiais panašiose (palyginamose) situacijose. Ieškovo prašymas buvo priteisti 5000 Eur neturtinę žalą dėl emocinio ir psichologinio šoko patyrimo. Darbo ginčų komisija šį prašymą tenkino iš dalies, kadangi vien tik darbdavio veiklos

³² Valstybinės darbo inspekcijos Kauno darbo ginčų komisija. 2019 m. kovo 12 d. sprendimas Nr. DGKS-1420 darbo byloje Nr. APS-8-2539.

³³ *Ibid*, p. 32.

neteisėtumo pripažinimas nagrinėjamu atveju nebuvo pakankama satisfakcija ieškoviui, todėl vadovaujantis teisingumo ir protingumo principais nusprendė išieškoti ieškovo naudai 200 Eur neturtinei žalai atlyginti³⁴. Darbo santykiuose neturtinė žala darbuotojui / darbdaviui gali būti padaryta įvairiais neteisėtais veiksmais, pavyzdžiui, kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo, neteisėtai perkeliamas į kitą darbą, jam neteisingai paskiriama drausminė nuobauda, paskleista informacija apie darbuotoją, nesusijusi su jo darbo savybėmis, kurios sukelia darbuotojui stresą ir sveikatos problemas ir pan., todėl LR darbo kodeksas išskiria nemažai atvejų kada gali būti atlyginama turtinė ar neturtinė žala. Ji gali būti atlyginama tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Svarbu paminėti, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teismų praktikoje darbo bylose akcentuota, kad sprendžiant dėl priteistino kompensacijos dydžio atitiktis tokios kompensacijos tikslui ir paskirčiai, atsižvelgtina į tokias reikšmingas aplinkybes kaip: darbdavio turtinę padėtį ir galimybę sumokėti tam tikro dydžio kompensaciją, darbdavio, specifinį teisinį statusą, funkcijas ir darbuotojo pareigų ypatumus, į šalis siejusių darbo teisinių santykių trukmę, darbuotojo nepertraukiamo darbo stažą, šalių tarpusavio santykių pobūdį³⁵. Darbo ginčų komisija sprendama dėl turtinės ir / ar neturtinės žalos dydžio priteisimo turi išnagrinėti visas aplinkybes, atsižvelgti į šalių padėtį, tarpusavio santykius, pažeidimo sudėtingumą, realiai kilusią žalą. Žalos atlyginimas tai nėra papildomas atlygis, žalos atlyginimo paskirtis yra kompensacinė, tai tam tikra nukentėjusio asmens satisfakcija, ir kiekvienu konkrečiu atveju žala patiriama individualiai ir turi būti vertinama pagal pažeidimo sudėtingumą ir sukeltas pasekmes. Darbo ginčų komisija priimdama sprendimą dėl neturtinės žalos dydžio turi atsižvelgti į įstatyme bei teismų praktikoje įtvirtintus reikšmingais pripažintus kriterijus bei nustatyti kuo teisingesnę kompensaciją už patirtus neturtinio pobūdžio išgyvenimus, praradimus, parinkdama tokią piniginę kompensaciją, kuri visapusiškai kompensuotų nukentėjusiajam asmeniui padarytą turtinę / neturtinę žalą.³⁶

Dar viena darbo ginčų komisijos galimybė yra priimti sprendimą – nutraukti arba pakeisti teisinius santykius egzistuojančius tarp ginčo šalių. Tais atvejais, kai darbuotojas yra laikinai nušalintas nuo darbo, tačiau tam nėra teisėto pagrindo (pavyzdžiui, nėščia

³⁴ Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija 2019 m. gegužės 28 d. sprendimas Nr. DGKS-3064 darbo byloje Nr. APS-36-6038.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, bylos Nr. 3K-3-351/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje S. N. v. UAB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, bylos Nr. 3K-3-209-469/2015.

³⁶ Vilniaus rajono apylinkės teismo Civilinių bylų skyrius. 2011 m. vasario 11 d. sprendimas civilinėje byloje A. S. v. Air Baltic Corporation AS, bylos Nr. E2-390-855/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje R. V., L. V. ir D. V. v. UAB „Kardiolita“, bylos Nr. e3K-3-238-313/2019.

darbuotoja yra nušalinama nuo darbo, nors jokių gydytojų nurodymų, kad ji negali atlikti darbo funkcijas nėra, o darbdavys vienašališkai pasinaudojęs situacija nušalina nėsčią darbuotoją nuo darbo) darbo ginčų komisija gali priimti sprendimą grąžinti darbuotoją į darbą ir kartu priimti kitą sprendimą išmokėti darbo užmokestį ir patirtą turtinę ir / ar neturtinę žalą. Jeigu darbo ginčų komisija nustato, kad darbuotojas į darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys, darbo ginčų komisija priima sprendimą nutraukti darbo teisinius santykius tarp šalių, priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį, patirtą turtinę ir / ar neturtinę žalą bei kompensaciją pagal išdirbtus darbo metus, tam, kad darbuotojas būtų finansiškai saugus ieškodamas kito darbo arba persikvalifikuodamas.

Darbo ginčų komisija taip pat gali įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus. Darbo ginčų komisija gali įpareigoti sumokėti nesumokėtas darbuotojui sumas, atlikti atskirus konkrečius veiksmus. Pavyzdžiui, asmuo kreipėsi į darbo ginčų komisiją su prašymu dėl viršvalandžių ir pasyviojo budėjimo namuose apmokėjimo. Asmuo nurodė, kad su juo buvo sudaryta darbo sutartis dėl nepilno darbo laiko, tačiau darbuotojas visada dirbo po 8 darbo valandas 5 dienas per savaitę. Kitu laiku jis turėdavo budėti namuose ir esant iškvietimui nuvykti į darbovietę. Darbo ginčų komisija nustatė, kad nėra įrodymų, kad ieškovas viršvalandinį darbą dirbo darbdavio nurodymu arba leidimu. Darbo ginčų komisija nusprendė, kad darbuotojui per visą darbo laikotarpį dirbant po 8 valandas per dieną ir 40 valandų per savaitę ir nesikreipus į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl neteisėtos darbo sutarties sąlygos dėl darbo laiko nesilaikymo, laikytina, kad ieškovas sutiko dirbti numatytu grafiku ir nėra teisinio pagrindo konstatuoti, kad ieškovas su atsakovu sulygo dėl neviso darbo laiko, todėl šis ieškovo reikalavimas atmestinas. Dėl antros dalies reikalavimo darbo ginčų komisija pasisakė, kad pasyvus budėjimas – buvimas pasirengus savo poilsio laiku esant reikalui atlikti darbo funkcijas. Atsakovas pripažino, kad ieškovas vykdė įsakymą dėl budėjimo namie. Darbo ginčų komisija konstatavo, kad šalys susitarė dėl pasyvaus budėjimo namie, turėjo būti taikomas ir LR darbo kodekso 118 str. 2 d. numatytas pasyvaus budėjimo namie kompensavimas.³⁷

Poįstatyminiame teisės akte – darbo ginčų komisijos darbo reglamente darbo ginčų komisijos kompetencija išdėstyta plačiau nei LR darbo kodekse, konkretizuojant LR

³⁷ Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. 2018 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-13732/2018.

darbo kodekso normas. Pagal darbo ginčų komisijos darbo reglamentą darbo ginčų komisija priima šiuos sprendimus:

- patenkina ieškovo prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės visiškai ar iš dalies arba jį atmesti, kaip, pavyzdžiui, aukščiau minėtame Panevėžio darbo ginčų komisijos 2018 m. rugpjūčio 2 d. sprendime darbo byloje Nr. APS-111-13732/2018, kai darbuotojo prašymas buvo tenkintas dalyje dėl pasyvaus budėjimo, o kitoje dalyje atmestas;

- patvirtina taikos sutartį dėl darbo ginčo;

- atsisako nagrinėti prašymą arba nutraukia darbo ginčo bylą, jei reikalavimas jau buvo išnagrinėtas darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir (arba) dėl jo buvo priimtas galutinis sprendimas arba byla buvo nutraukta, jeigu ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų iki darbo ginčų komisijos posėdžio, jeigu reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai, jeigu prašymas buvo pateiktas praleidus nustatytą terminą ir darbo ginčų komisija jo neatnaujino;

- nutraukia bylos nagrinėjimą, jeigu ieškovas atsisakė visų pareikštų reikalavimų posėdžio metu, šalys sudarė rašytinę taikos sutartį dėl darbo ginčo dėl teisės išsprendimo ir darbo ginčų komisija ją patvirtino savo sprendimu;

- atsisako patenkinti ieškovo pareiškimą dėl procesinio termino atnaujinimo. LR darbo kodekso 220 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą³⁸. Darbo ginčų komisija byloje nustatė, kad ieškovas apie atleidimą iš darbo sužinojo atleidimo iš darbo dieną (2018-11-09), o į darbo ginčų komisiją kreipėsi tik 2019-01-03. Darbo ginčų komisija dėl praleisto termino pasisakė, kad, pirma, įstatymo nežinojimas nėra laikomas svarbia priežastimi, leidžiančia atnaujinti kreipimosi terminą, antra, ieškovo nurodyta aplinkybė dėl būtinybės vaiką vežti pas gydytoją (2018 m. lapkričio mėn. viduryje) neeliminavo jo pareigos būti aktyviam ginant savo teises. Darbo ginčų komisija, atsižvelgdama į ieškovo išsilavinimą bei jo raštingumą, sprendė, kad ieškovas turėjo visas galimybes kreiptis nepraleisdamas nustatyto kreipimosi termino.³⁹

³⁸ *Ibid*, p. 1.

³⁹ Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. 2019 m. sausio 29 d. sprendimas Nr. DGKS-525 darbo byloje Nr. 36-175.

3.3. Ikitėisminės ginčų nagrinėjimo procedūros ypatumai

Iki naujojo LR darbo kodekso įsigaliojimo, kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas buvo bendras visoms byloms – trys mėnesiai nuo tada, kai asmuo sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Pasikeitus LR darbo kodeksui, iš dalies pakito ir nustatytas terminas. LR darbo kodekso 220 str. 1 d. įtvirtinta, kad asmuo, kurio teisės pažeistos į darbo ginčų komisiją „privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą“⁴⁰. Tokio teisinio reguliavimo tikslas siekti, kad ginčas būtų išspręstas kuo greičiau, kuo efektyviau ir pigiau, kad abi ginčo šalys būtų patenkintos, greičiau rastų kompromisą, greičiau būtų atkurtos pažeistos teisės ir interesai (pavyzdžiui, asmuo grąžintas į darbą).

Išnagrinėjus individualaus darbo ginčo bylą ir priėmus sprendimą, jis turi būti vykdomas. Pirmiausia sprendimas turi įsiteisėti, išskyrus atvejus, kai sprendimas turi būti vykdomas skubiai (pavyzdžiui, darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą dėl asmens grąžinimo į darbą). Sprendimo įsiteisėjimo terminas yra vienas mėnuo nuo sprendimo priėmimo dienos, kadangi per tiek laiko, asmuo gali kreiptis į teismą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimo. Vieno mėnesio terminas nustatytas, todėl, kad valstybės įtvirtinto teisinio reguliavimo tikslas – kad būtų kuo greičiau atstatytas teisingumas, atkurto pažeistos teisės ir interesai bei atlyginta žala nukentėjusiam asmeniui. Priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas yra privalomas šalims ir jo nevykdymo atvejus jis tampa vykdomuoju dokumentu / vykdomuoju raštu⁴¹. Šaliai nevykdant priimto sprendimo, vykdymo klausimas sprendžiamas vadovaujantis LR civilinio proceso kodekso nuostatomis. LR civilinio proceso kodekso 606 str. 1 d. įtvirtinta specialioji nuostata, kad „vykdomieji dokumentai dėl grąžinimo į darbą gali būti pateikti vykdyti per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo priėmimo dienos“⁴², visi kiti darbo ginčų komisijos sprendimai turėtų būti vykdomi vadovaujantis LR civilinio proceso kodekso 606 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, kad vykdomieji dokumentai pateikti vykdyti turėtų būti per penkerius metus.⁴³ Tais atvejais, kai darbdavys, kuriam privaloma vykdyti priimtą sprendimą, jo piktybiškai nevykdo, LR darbo kodekse 232 str. yra numatyta papildoma sankcija – bauda – už darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo nevykdymą, kuri skaičiuojama darbuotojo naudai. Darbo ginčų komisija gali priimti

⁴⁰ *Ibid*, p. 1.

⁴¹ *Ibid*, p. 7.

⁴² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2E7C18F61454/asr>>.

⁴³ *Ibid*, p. 42.

sprendimą dėl baudos skyrimo ir jis vykdomas taip pat vadovaujantis LR civilinio proceso kodekso nuostatomis.

Nors iš vienos pusės darbo ginčų komisijos darbas, procedūra yra ikiteisminio proceso stadija turinti taikinimo procedūros bruožus, kuria siekiama lanksčiau ir greičiau priimti sprendimą ir išspręsti kilusį ginčą (idealiu atveju – taikos sutartimi arba dar anksčiau šalių susitarimu), tačiau joje yra ir daug formalumų: griežtas terminų taikymas kreipimuisi į darbo ginčų komisiją, darbo ginčų komisijos galėjimas išsireikalauti reikiamus bylai išnagrinėti dokumentus, sprendimo priėmimo terminai, sprendimo įsiteisėjimo ir vykdymo terminai, sprendimo privalomumas, priverstinis sprendimo vykdymas, sankcijos už sprendimo nevykdymą, tai pat pačios darbo ginčų komisijos veikla aiškiai reglamentuota, įtvirtinta, kas gali būti komisijos nariais. Taigi, darbo ginčų komisijos darbas turi ne tik taikinimo institucijos, bet ir labai daug formalios institucijos bruožų.

Aukščiau minėta, kad darbo ginčų komisijoje darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. Ši nuostata yra imperatyvi ir taikoma tiek darbo ginčų komisijai, tiek teismui. LR darbo kodekso 217 str. 3 d. esmė – užtikrinti nemokamą ikiteisminį darbo ginčo nagrinėjimo procesą, kuriame kreipiantis į darbo ginčų komisiją šalims nereikia mokėti žyminio mokesčio, prašymo turiniui yra keliami minimalūs reikalavimai, ikiteisminė darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo stadija nereikalauja privalomo profesionalaus teisininko dalyvavimo. Lietuvos Aukščiausias Teismas savo praktikoje suformulavo tokią teisės aiškinimo taisyklę: „LR darbo kodekso 217 str. 3 d. aiškintina kaip reiškianti, jog tiek darbo ginčų komisija, tiek ir teismas, veikdami pagal jiems LR darbo kodekso 217 str. nustatytą kompetenciją, neturi teisės ginčą laimėjusiai šaliai priteisti šios darbo ginčų komisijoje patirtų išlaidų atlyginimo iš antrosios ginčo šalies, nepaisant to, kam – darbo ginčų komisijai ar teismui – prašymas dėl jų atlyginimo priteisimo yra pareiškiamas, nes tokia teise šie darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai įstatymų leidėjo valia nedisponuoja; ši teisės norma vienodai taikytina tiek tuo atveju, kai darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas užbaigiamas darbo ginčų komisijoje, tiek ir tuo atveju, kai tokio pobūdžio darbo ginčas, išnagrinėtas darbo ginčų komisijoje, perkeliamas nagrinėti į teismą“⁴⁴. Tokiu ikiteisminės darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo stadijos modeliu siekiama, kad darbo teisinių santykių šalys turėtų vienodas sąlygas greičiau, paprasčiau ir pigiau išspręsti savo nesutarimą, tam, kad ginčų sprendimas darbo ginčų komisijoje būtų labiau

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje D. K. v. Alytaus šv. Benedikto gimnazija, bylos Nr. 3K-3-378-701/2018.

prieinamas darbuotojams, t. y., kad darbuotojai, turėdami mažesnius finansinius resursus, neatsidurtų sunkesnėje situacijoje nei darbdavys. Tokiam teisiniam reguliavimui pritaria ir mokslininkas T. Davulis – jo teigimu, toks teisinis reguliavimas turi tikslą užtikrinti darbo teisės veikimą ir galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises, o nemokamas procesas skirtas šalims kreiptis dėl nagrinėjimo nerizikuojant atmesto prašymo atveju padengti kitos šalies patirtas išlaidas⁴⁵.

Vertinant ikiteisminės darbo ginčo stadijos nagrinėjimo ypatumus, t. y. privalomą darbo ginčo nagrinėjimą ikiteisminėje stadijoje kyla klausimas, ar būtent toks reguliavimas neprieštarauja LR Konstitucijos 30 str. 1 d. nuostatai, kad „asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą“⁴⁶ bei tarptautinei teisei. Literatūroje teigiama, kad Lietuvos darbo teisei įtaką padarė ir Europos Bendrijų darbo teisė – pasirašytos asociacijų sutartys, kuriose įtvirtinti tokie principai kaip: laisvas darbuotojų judėjimas, diskriminavimo darbe draudimas, darbuotojų sauga ir sveikata, įvairios darbo formos, darbuotojų interesų apsauga, darbuotojų informavimas ir konsultavimas ir kt.⁴⁷ 1991 m. Lietuvai atnaujinus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje, vėliau įstojus į Europos Sąjungą galiojantys tarptautiniai teisės aktai įpareigoja kurti bendrą vertybių sistemą ir apsaugos mechanizmus. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 str. įtvirtinta, kad kiekvienas asmuo turi teisę, kad jo byla būtų nagrinėjama per kuo trumpiausią laiką⁴⁸. Ši nuostata įpareigoja valstybes (tame tarpe ir Lietuvą) sukurti tokį mechanizmą, kuris garantuotų greitą ir efektyvų ginčo sprendimą. Tarptautinė darbo organizacija taip pat rekomenduoja, kad daro ginčai būtų sprendžiami kuo greičiau, kuo efektyviau, kuo mažesniais kaštais, kuo

⁴⁵ *Ibid*, p. 2.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>>.

⁴⁷ BUŽINSKAS, Gintautas. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 2013, t. 20(3), p. 1153 – 1173; KAMINSKIENĖ, Natalija. Privaloma mediacija galimybės ir iššūkiai. *Jurisprudencija*, 2013, t. 20(2), p. 683 – 705; USONIS, Justinas, FILIMONENKOVA, Asta. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, t. 20(4), p. 1391 – 1408; PETRAUSKAS, Feliksas. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, t. 18(2), p. 631 – 657.

⁴⁸ 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_LIT.pdf>; Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016/C 202/02) [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>>;

Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2006 m. lapkričio 30 d. sprendimas byloje Nr. C-432/05 Unibet (London) Ltd ir Unibet (International) Ltd prieš Justitiekanslern [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=65996&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=12800205>>; Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2010 m. rugsėjo 2 d. sprendimas byloje Nr. C-279/09 DEB Deutsche Energiehandels – und Beratungsgesellschaft mbH prieš Bundesrepublik Deutschland [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62009CC0279>>.

paprastesne ir abiems šalims priimtinesne tvarka. Tarptautinės darbo organizacijos siekiai yra ginti darbuotojų teises ir skatinti jų dalyvavimą vykdant teisingumą, suteikti darbuotojui ir darbdaviui teisę spręsti tarpusavio santykius be valstybės įsikišimo ir tuo pačiu skatinti konstruktyvius darbo santykius⁴⁹. Nors Lietuva nėra ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos 1982 m. konvencijos dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva, tačiau pagrindinės šios konvencijos nuostatos įgyvendinamos Lietuvos teisinėje sistemoje, kurių aktualiausia, kad darbuotojas, kuris mano, kad darbo santykiai su juo buvo nutraukti neteisėtai turi teisę ginti savo pažeistą teisę nešališkoje institucijoje⁵⁰. Taigi Lietuvoje įtvirtintas teisinis reguliavimas neprieštarauja LR Konstitucijos 30 str. 1 d. nuostatai bei tarptautinei teisei, kadangi teisė į teisminę gynybą yra įgyvendinama laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos ir sąlygų, t. y. ikiteisminio ginčo nagrinėjimo stadijoje suformuojami pagrindiniai argumentai, nulemiantys tolesnę ginčo eigą šalims, jei ginčas toliau būtų tęsiamas teisme. Ikiteisminėje stadijoje iš esmės surenkami ir išdėstomi argumentai, toliau naudojami teisme. Be to, darbo ginčo bylos išsprendimas darbo ginčų komisijos sprendimu, nepanaikina šalių teisės kreiptis į teismą dėl to paties sprendimo apskundimo. Darbo ginčų komisijai numatytas trumpas nagrinėjimo ir sprendimo priėmimo terminas, todėl bylos nagrinėjimas yra nevilkinamas, šaliai nieko nekainuoja, šaliai paliekama teisė kreiptis į teismą po bylos išsprendimo darbo ginčų komisijoje. Be to, darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas nesaisto teismo ir teismas nagrinėdamas bylą, ją nagrinėja iš esmės vertindamas visus byloje esančius įrodymus, kviečia liudytojus. LR Konstitucinis Teismas savo jurisprudencijoje tai pat yra pasisakęs, kad „gali būti nustatyta ir ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeidžiamos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme“⁵¹. LR darbo kodekse įtvirtinta privaloma ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nepažeidžia asmens konstitucinės teisės į teisminę gynybą, kadangi asmeniui po bylos nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje neuždraudžiama kreiptis į teismą.

Nors darbo ginčų komisijų sprendimai yra privalomi šalims, tačiau, jei darbuotojas ar darbdavys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jis gali kreiptis į teismą, kur darbo ginčas bus nagrinėjamas iš naujo. Tokiu atveju ginčas bus nagrinėjamas teisminėje

⁴⁹ *Ibid*, p. 5.

⁵⁰ 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2002 m. liepos 2 d. nutarimas byloje Nr. 32/2000 Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 48 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta306/content>>.

stadijoje ir teisme byla bus nagrinėjama iš esmės. Tačiau priimdamas sprendimą teisėjas galės remtis darbo ginčų komisijos surinkta medžiaga ginčo klausimu ir darbo ginčų komisijos sprendimu.

LR darbo kodekse numatyta, kad darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi LR civilinio proceso kodekso nustatomi⁵². LR darbo kodekse įtvirtinta asmens teisė apskųsti darbo ginčo komisijos sprendimą yra neribojama. Asmuo nesutinkantis su priimtu sprendimu kreipiasi į teismą, kuriame pradedama byla nagrinėti iš esmės, neatsižvelgiant į darbo ginčų komisijos priimtą sprendimą. Darbo ginčų komisijų sprendimai teismo nesaisto, teismas sprendimą priima savo nuožiūra vertindamas bylos medžiagą. Tačiau teismui yra suteikta galimybė naudotis darbo ginčų komisijos bylos nagrinėjimo metu surinktus įrodymus, šalys gali vadovautis tais pačiais argumentais, kaip ir ginčą nagrinėjant darbo ginčų komisijoje. Šioje stadijoje teismas vykdydamas teisingumą priimdamas sprendimą turi būti nešališkas, bylą išnagrinėti iš esmės, priimti sprendimą, vadovaudamasis tik galiojančiais teisės aktais.

⁵² *Ibid*, p. 1.

4. INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ NAGRINĖJIMAS TEISME

LR Konstitucijos 30 str. 1 d. įtvirtintas konstitucinis teisminės gynybos principas – asmens kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, teisė kreiptis į teismą. Ši asmens teisė yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių garantijų. LR Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, kad teisminės gynybos principas demokratinėje valstybėje yra universalus⁵³. Teisminės gynybos principas taip pat įtvirtintas Europos žmogaus teisių konvencijos 6 ir 13 str., Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 str. bei įtvirtintas Europos Žmogaus Teisių Teismo formuojamoje praktikoje⁵⁴. Asmeniui jo pažeistų teisių gynyba teisme turi būti garantuojama nepriklausomai nuo jo teisinio statuso, teisme turi būti ginamos asmenų pažeistos teisės ir teisėti interesai nepriklausomai nuo to, ar jie yra tiesiogiai įtvirtinti Konstitucijoje, ar ne⁵⁵. Teismai vykdydami teisingumą nustato pažeidimą, aplinkybes ir priežastis dėl ko ginčas kilo ir atkuria pažeistas asmens teises ir interesus. Lietuvoje įtvirtintas teisinis reguliavimas skirtas individualių darbo ginčų nagrinėjimui atitinka aukščiau minėtas LR Konstitucijos ir tarptautinių teisės aktų nuostatas, kadangi asmeniui, kurio teisės yra pažeistos garantuojama teisė kreiptis į teismą. Numatytas ikiteisminis individualaus darbo ginčo privalomas nagrinėjimas neužkerta teisės asmeniui po ginčo nagrinėjimo ikiteisimine tvarka kreiptis į teismą dėl pažeistos teisės gynimo.

4.1. Kreipimosi į teismą tvarka ir sąlygos

Visų pirma, prieš kreipiantis į vieną ar kitą oficialią instituciją dėl ginčo sprendimo, reikia nustatyti instituciją, kuri kompetentinga nagrinėti ginčą. Jeigu vadovaujantis LR darbo kodekso nuostatomis ginčas atitinka individualaus darbo ginčo požymius ir sąlygas, į teismą dėl darbo ginčo nagrinėjimo asmuo gali kreiptis tik po ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos (išskyrus įstatymų nustatytas išimtis). Į teismą po ginčo sprendimo darbo ginčų komisijoje kreipiamasi, kai asmuo nesutinka su darbo ginčų komisijos

⁵³ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas byloje Nr. 12/95 Dėl Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio pirmosios dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio pirmosios bei antrosios dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio antrosios bei trečiosios dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta406/content>>.

⁵⁴ *Ibid*, p. 48.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas byloje Nr. 12/99-27/99-29/99-1/2000-2/2000 Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 1981 straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta340/content>>.

sprendimu, jeigu darbo ginčų komisija atsisako atnaujinti praleistą terminą arba tiesiogiai į teismą, kai ginčas kyla tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo bei dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo (LR darbo kodekso 105 str.). Kreipimosi tiesiogiai dėl ginčo į teismą pagrindų sąrašas nėra baigtinis, gali būti ir kituose įstatymuose nustatytų kitų atvejų, kai būtų galimybė kreiptis tiesiogiai į teismą dėl ginčo išsprendimo.

Išnaudojus galimybes ginčą išspręsti ikiteisminės stadijos metu, kuria siekiama, kad šalys rastų taikų ginčo sprendimo būdą ir ginčas būtų išspręstas greitai ir kuo mažesniais kaštais, ir šalims nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu bet kuri iš šalių gali kreiptis į teismą. Darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi LR civilinio proceso kodekso nuostatomis. Praleistas ieškinio pareiškimo terminas gali būti atnaujintas teismo, jeigu nurodytas termino praleidimo priežastis teismas pripažįsta svarbiomis⁵⁶. Jeigu asmuo, kuris kreipiasi į teismą vieno mėnesio terminą yra praleidęs, jis turi prašyti teismo tą terminą atnaujinti. Pavyzdžiui, darbo ginčų komisijos sprendimas buvo priimtas 2018 m. lapkričio 20 d. Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmai ieškovo ieškinį dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo gavo tik 2019 m. kovo 28 d. Ieškovas pateikdamas ieškinį teismui nepateikė prašymo atnaujinti praleistą vieno mėnesio terminą. Teismas vadovaudamasis LR civilinio proceso kodekso nuostatomis atsisakė priimti ieškovo ieškinį.⁵⁷ Įstatyme numatytas kreipimosi į teismą terminas yra imperatyvus, tačiau svarbu žinoti jo rūšį (terminai gali būti ieškinio senaties, naikinamieji, procedūriniai ir procesiniai), kad būtų laikomasi įstatymo nustatytų reikalavimų⁵⁸. Nustatytas vieno mėnesio terminas skirtas individualaus darbo ginčo šalims, nesutinkančioms su darbo ginčų komisijos sprendimu, pareikšti ieškinį teisme, yra siejamas su tam tikrų veiksmų atlikimu teisme (suformuluoti ieškinio dalyką ir pagrindą, pateikti įrodymus, pateikti ieškinį teismui). Jis yra universalus ir nėra siejamas su konkrečiu materialiojo teisinio reikalavimo rūšimi. Aplinkybė, kad darbo ginčas, išnagrinėtas darbo ginčų komisijos, yra perkeliamas nagrinėti į teismą, neturi įtakos pareikšto materialiojo teisinio reikalavimo rūšiai⁵⁹. Todėl šis vieno mėnesio terminas

⁵⁶ *Ibid*, p. 1.

⁵⁷ Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų Civilinių bylų skyrius. 2019 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje D. D. v. UAB „Nermista“, bylos Nr. 2-4333-1014/2019.

⁵⁸ *Ibid*, p. 28.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Molesta“ v. K. A., bylos Nr. 3K-7-426-701/2015.

skirtas kreipti į teismą yra procesinis ir gali būti atnaujinamas tam, kad šalys praleidę jį dėl svarbių priežasčių galėtų ginti savo pažeistas teises teisme. Terminai skaičiuojami vadovaujantis LR civilinio proceso kodekso nuostatomis.

LR darbo kodekse taip pat įtvirtinta, kad teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios. Pirmosios instancijos teismo sprendimas įsiteisėja po trisdešimties dienų nuo priėmimo dienos, jeigu nėra apskundžiamas apeliacine tvarka, išskyrus atvejus, kai sprendime numatyta, kad jis turi būti vykdomas skubiai.

LR darbo kodekso 231 str. 3 d. numato, kad pareiškus ieškinį teisme, teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės, taikydamas LR civilinio proceso kodekse nustatytus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus⁶⁰. Asmuo kreipdamasis į teismą su ieškiniu privalo vadovautis LR civilinio proceso kodekso nustatytais teisingumo taisyklėmis. Pavyzdžiui, ankščiau minėtoje Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų nagrinėtoje byloje dėl ieškinio atsisakymo priimti dėl praleisto termino, teismas taip pat konstatavo, kad nebuvo laikytasi LR civilinio proceso kodekso normų dėl teisingumo ir su ieškinio asmuo turėjo kreiptis pagal atsakovo buveinės vietą⁶¹. Taip pat teismas patikrina, ar buvo laikytasi privalomos ikiteisminės darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos. Jeigu nesilaikoma, teismas atsisako priimti ieškinį ir išaiškina ginčo nagrinėjimo eigą ir apskundimo tvarką⁶².

Teismas priimdamas ieškinį iš asmens patikrina ir įsitikina, ar ieškinys atitinka bendruosius reikalavimus ir LR civilinio proceso kodekso 135 str. keliamus reikalavimus, t. y., ar ieškinyje yra nurodyta ieškinio suma, jei tokia turi būti nurodyta, aplinkybės, kuriomis ieškovas grindžia savo reikalavimą, įrodymai, ieškinio dalykas, ieškovo nuomonė dėl taikos sutarties sudarymo galimybių ir kt.⁶³ Įvertinęs ieškovo pateiktą ieškinį teismas nagrinėja bylą iš esmės. Darbo ginčų komisijos sprendimai teismo neįpareigoja ir darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas. Teismas netaiso darbo ginčų komisijos procesinių ar įrodymų vertinimo klaidų, o priima išsprendžia patį ginčą konstatuodamas faktą, ar darbo ginčų komisijos sprendimas yra teisingas, ar ne. Teismas nagrinėdamas darbo ginčo bylą sprendžia, ar jam tikslinga naudotis darbo ginčų komisijos byloje surinktais duomenimis, dokumentais, liudytojų parodymais, ar tikslinga pačiam teismui būti aktyviam ir surinkti reikalingą informaciją. Teismo aktyvumo principas sprendžiant darbo ginčų bylas įtvirtintas ir LR civilinio

⁶⁰ *Ibid*, p. 1.

⁶¹ *Ibid*, p. 57.

⁶² Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų Civilinių bylų skyrius. 2017 m. vasario 24 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. UAB „Ragožiškės“, bylos Nr. 2-438-371/2017.

⁶³ *Ibid*, p. 42.

procesu kodekso XX skyriuje. Nagrinėjant darbo ginčą gali būti remiamasi darbo ginčų komisijos surinktais ar jai pateiktais įrodymais ir informacija, todėl darbo ginčų komisija pateikia teismui bylą per penkias darbo dienas nuo teismo nurodymo gavimo⁶⁴. Vertinant tai, kad teismas gali naudotis darbo ginčų komisijos turimais duomenimis, iš vienos pusės palengvina teismo darbą, tačiau iš kitos pusės gali paskatinti teismą pasižiūrėti į bylą paviršutiniškai ir neatidžiai išnagrinėti bylą, vadovaujantis tik darbo ginčų komisijos surinktais įrodymais ir nesistengiant surinkti juos iš naujo. Ikiteisminėje stadijoje paprastai surenkami ir išdėstomi argumentai, kurie nulemia ginčo nagrinėjimo eigą šalims. Teismui neatidžiai įvertinus tokius įrodymus kyla rizika, kad teisminis bylos nagrinėjimas gali tapti tik formaliu, byla nebus išnagrinėta iš esmės ir bus pasinaudota tik darbo ginčų komisijos sprendimu.

Svarbus momentas yra tas, kad jeigu ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės pareiškia abi šalys, abu ieškiniai turi būti nagrinėjami kartu. Tai reiškia, kad bylos turi būti sujungiamos į vieną, abi šalys pateikia įrodymus argumentus, teismas apklausia liudytojus, surenka visą reikalingą informaciją (pavyzdžiui, jei asmuo dėl objektyvių priežasčių negali pateikti dokumentų iš buvusios darbovietės) bylos nagrinėjimui ir išsprendžia bylą iš esmės. Priėmus tokią LR darbo kodekso nuostatą palengvinamas teismų darbas, išvengiama bylų dubliavimo, vyksta vienas bendras teisminis procesas dėl to paties dalyko ir sprendimas priimamas visapusiškai ir išsamiai išnagrinėjus bylą.

Literatūroje teigiama, kad pasirinkusios teismo procesą ginčui spręsti šalys dažniausiai lieka susipriešinusios ir nesugeba atkurti socialinės taikos ir negali bendradarbiauti ateityje⁶⁵. Visiškai su autoriaus F. Petrausko nuomone sutikti negalima, kadangi teismui nagrinėjant bylą iš esmės gali susiklostyti situacija, kai šalys neradę bendro konsensuso ikiteisminio darbo ginčo bylos nagrinėjimo metu, visgi susitaria teismo proceso eigoje. Tokiu atveju teismas gali ir tvirtina tarp šalių sudarytas taikos sutartis. Pavyzdžiui, darbdavys kreipėsi į teismą dėl 2017 m. liepos 31 d. darbo ginčų komisijos sprendimo panaikinimo. Tačiau bylą nagrinėjant teisme buvo gautas šalių prašymas patvirtinti taikos sutartį rašytinio proceso tvarka ir civilinę bylą nutraukti. 2018 m. sausio 3 d. nutartimi Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmai šalių prašymą tenkino ir patvirtino taikos sutartį.⁶⁶

Teismui priėmus sprendimą laikoma, kad teismas ginčą išsprendė iš esmės. Toks teismo sprendimas gali būti skundžiamas apeliacine ir kasacine tvarka LR civilinio

⁶⁴ *Ibid*, p. 1.

⁶⁵ *Ibid*, p. 47.

⁶⁶ Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų Civilinių bylų skyrius. 2018 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „MG Holding“ v. A. G., bylos Nr. e2-257-1014/2018.

proceso kodekso numatytais pagrindais ir tvarka. Tai yra konstitucinė asmens teisė, kuri suponuoja, kad pirmosios instancijos teismo sprendimas gali būti skundžiamas aukštesnės instancijos teismui. Toks reguliavimas atitinka ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas⁶⁷. Jeigu šalys nesikreipia dėl teismo sprendimo apskundimo apeliacine ar kasacine tvarka, teismo sprendimas įsiteisėja (apskundimo terminas 30 dienų nuo sprendimo priėmimo dienos). Teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios, t. y. tiesiog pasibaigia jo galia.

4.2. Darbo ginčų nagrinėjimo teisme procesiniai ypatumai

Darbo ginčų bylos, kaip ir kitų kategorijų bylos, yra sprendžiamos pagal tam tikras specialiąsias taisykles, būdingas tos rūšies byloms. Darbo ginčo bylų teisingumas ir tvarka nustatomi vadovaujantis LR civilinio proceso kodekso nuostatomis. Darbo ginčų bylų nagrinėjimo ypatumams skirtas XX LR civilinio proceso kodekso skyrius⁶⁸. Darbo ginčo bylos teisingumas yra nustatomas pagal bendrąsias teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Pavyzdžiui, Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmai 2019 m. balandžio 1 d. nutartimi konstatavo, kad ieškovas ieškinį atsakovui dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo, turėjo pateikti pagal atsakovo juridinio asmens buveinę – turėjo kreiptis į Tauragės apylinkės Šilalės rūmus⁶⁹. Pagal bendrąsias teisingumo taisykles tokiu reguliavimu užtikrinama ir darbuotojo interesų apsauga – kai ieškovu yra darbdavys, jis turi kreiptis į teismą pagal atsakovo darbuotojo gyvenamąją vietą.

Visais atvejais teismas vadovaudamasis LR civilinio proceso kodekso 137 str. 2 d. 5 p. patikrina, ar teismo žinioje nėra bylos dėl ginčo tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu. Susiklosčius situacijai, kad į skirtingus teismus kreipėsi abi šalys bylos yra sujungiamos vadovaujantis civilinio proceso koncentracijos ir ekonomiškumo principais.

Darbe minėta, kad dabartinėmis pasaulio globalizacijos sąlygomis, darbo santykiai tarp šalių susiklosto ne tik valstybės, bet ir tarptautiniu lygmeniu. Be abejo, darbo santykiams egzistuojant keliose valstybėse vienu metu, kyla ir darbo ginčų. Tokiais

⁶⁷ BRON Michail, ZAKSAITĖ Salomėja. Teisė apskusti pirmosios instancijos teismo sprendimą kaip pamatinė konstitucinė teisė. Teisė, 2008, t. 66, p. 146 – 153.

⁶⁸ *Ibid*, p. 42.

⁶⁹ *Ibid*, p. 57.

atvejais iškyļa problema, kurioje valstybėje darbo ginčas turėtų būti nagrinėjamas. Nustatant bylos teisingumą vadovaujamasi tarptautiniais teisės aktais, t. y. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentu (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo⁷⁰. Bendra Reglamento 19 str. taisyklė įtvirtina, kad darbdaviui byla gali būti iškeliaama valstybės narės, kurioje yra jo nuolatinė buvimo vieta / buveinės vieta, teisme arba kitoje valstybėje narėje – darbuotojo darbo vietos teisme arba paskutinės buvusios darbo vietos teisme. Tačiau vadovaujantis Reglamento nuostatomis darbdavys darbuotojui bylą gali iškelti tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teisme.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad teisingumo taisyklių nustatymas įpareigoja šalis laikytis vienodos tvarkos, palengvina teismų darbą siekiant išspręsti ginčą kuo greičiau ir efektyvesniu būdu. Šalims laikantis teisingumo taisyklių sumažėja tikimybė, kad ta pati byla, tuo pačiu pagrindu bus nagrinėjama kelis kartus skirtinguose teismuose.

Dėl nuolat kintančios ekonominės ir socialinės situacijos, vis naujų santykių šioje srityje atsiradimo įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo santykių subjektų veiksmų, todėl įstatymų leidėjas yra nustatęs normas – principus, užtikrinančius tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo teisinius santykius, bet ir į jų dinamiką. LR civilinio proceso kodekse įtvirtintas dar vienas darbo bylų nagrinėjimo ypatumas – aktyvus teismo vaidmuo darbo bylų nagrinėjimo procese⁷¹. Mokslininkų nuomone, tai svarbiausias darbo ginčų bylų nagrinėjimo ypatumas⁷². Teismas ne kartą yra nurodęs, kad darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kai įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga atitinkamus klausimus spręsti *ex officio*⁷³ Bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą, taip pat turi teisę savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąją atsakovą, savo iniciatyva gali taikyti laikinąsias apsaugos priemones, pareikalauti užtikrinti nuostolių atlyginimą, vieną laikinąją apsaugos priemonę pakeisti kita, panaikinti laikinąsias apsaugos priemones. Teismų praktikoje pripažįstama, kad šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai

⁷⁰ 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32001R0044>>.

⁷¹ *Ibid*, p. 42.

⁷² *Ibid*, p. 32.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje D. D. v. UAB „Versupis“, bylos Nr. 3K-3-113/2005.

stipresnė šalis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir / ar jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, tai turi įtakos visuomenės interesams. Atsižvelgiant į tai, tam tikrų darbo bylų nagrinėjimo ypatumų, tarp jų – teismo pareigos būti aktyviam, įtvirtinimu siekta užtikrinti būtent tos darbo ginčo šalies, kuri socialiniu ir ekonominiu požiūriu šiuose santykiuose vertintina kaip silpnesnė, interesų adekvačią apsaugą⁷⁴. Vadovaujantis įstatymo nuostata, kurioje nustatytas aktyvus teismo vaidmuo nagrinėjant darbo bylas, darytina išvada, kad byloje dalyvaujantys asmenys neatleidžiami nuo pareigos nurodyti faktus ir įrodymus, juos rinkti ir pateikti. Nagrinėjant darbo ginčų bylas aktyvus teismo vaidmuo įtvirtintas dėl to, kad siekiama tinkamai apginti pažeistas žmogaus teises bei interesus, atstatyti teisingumą, o tuo pačiu svarbus elementas yra tai, kad darbo ginčo šalių padėtis yra skirtinga, t. y. darbuotojas yra silpnesnė, ekonomiškai labiau pažeidžiama šalis.

Teismas aktyviai dalyvaudamas darbo ginčo byloje, užtikrina greitą, efektyvų sprendimo priėmimą, tinkamą silpnesnės ginčo šalies interesų gynybą ar apsaugą. Toks teismo vaidmuo atitinka ir tarptautinės teisės aktuose keliamus reikalavimus dėl bylos nagrinėjamo per įmanomai trumpiausią laiką lygybės ir viešumo sąlygomis⁷⁵. Taip pat teismas savo iniciatyva turi teisę taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą taip viršydamas pareikštus reikalavimus, jeigu yra įmanoma šalis sutaikyti ir išvengti teismo proceso sutrumpinant proceso trukmę ir mažinant bylos nagrinėjimo kaštus. Nors teisės aktai nustato teismo pareigą aktyviai dalyvauti visame darbo ginčo bylos nagrinėjime, tačiau tai neatleidžia šalių nuo pareigos tinkamai pasiruošti teisminei procesui, pareikšti ieškinį teisme pagal nustatytus reikalavimus, tinkamai suformuluoti ieškinio pagrindą ir dalyką, surinkti ir pateikti įrodymus, liudytojų parodymus ir kitas reikšmingas bylai aplinkybes. Kiekviena ginčo šalis dalyvaudama teisminiame procese taip pat turi dalyvauti aktyviai, kad būtų apgintos pažeistos teisės ir interesai, bei atstatytas teisingumas.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad teismas bylą turi nagrinėti ne formaliai, tačiau iš esmės įvertinti visas reikšmingas bylai aplinkybes, taip pat turi būti aktyvus, kiek tai reikalinga ginčui tinkamai išspręsti, apginti pažeistas teises ir interesus, bei atstatyti teisingumą.

5. KITOS INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO GALIMYBĖS

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAAS LT“ v. I. U., bylos Nr. 3K-3-120-687/2015.

⁷⁵ *Ibid*, p. 47.

Individualių darbo ginčų nagrinėjimo instituto analizė domina teisės mokslininkus, kurie siekia ne tik analizuoti šio instituto esmę, jį taikant kylančias problemas, ieškoti jų sprendimo, tačiau ir ieško naujų idėjų, kaip būtų galima patobulinti darbo ginčų sprendimą. Nors LR Konstitucijos 109 str.⁷⁶ yra numatyta, kad teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai, teismo procesas nėra vienintelis kelias išspręsti tarp šalių kilusį ginčą. Šiuolaikinėje visuomenėje egzistuoja galimybė pasinaudoti ir alternatyviais ginčo sprendimo būdais.

Vienas iš galimų sprendimo būdų derybos – tai tam tikras bendravimo būdas, kai šalys, siekdamos savo tikslų ir laikydamosi skirtingų pozicijų, bando rasti abi šalis tenkinantį sprendimą. Derybos yra procesas, kuriame šalys turi ir siūlyti, ir gauti. Svarbiausia, kad derybose dalyvaujančios šalys turi norėti susitarti ir susitarimui pasiekti turi įveikti savo pačių išsikeltus iššūkius / tikslus. Derybas gali inicijuoti bet kuri iš kilusio ginčo šalių. Derybomis sprendimas laikomas priimtu tik šalims tarpusavyje susitarus be papildomos institucijų ar specialistų pagalbos⁷⁷. Šalys randa joms abiemis tinkamą sprendimą, pasiekiamas kompromisas ir ginčas baigiasi. Derybos baigiasi taikiu susitarimu, tačiau visais atvejais kompromisas reiškia, kad kiekviena iš šalių derybų metu kažką praranda ar atsisako.

Jeigu derybas išskirtume kaip atskirą ikiteisminę darbo ginčo nagrinėjimo stadiją reikėtų apibrėžti, derybų etapo pradžią ir pabaigą. Derybų pradžia turėtų būti laikomas momentas, kai viena šalis kreipiasi į kitą ginčo šalį su siūlymu taikiai susitarti ir išspręsti ginčą tarpusavyje be kitų asmenų ar institucijų įsikišimo. Apibrėžti pabaigos momentą yra sudėtingiau. Iš vienos pusės, derybos turėtų baigtis šalims susitarus arba iki kitos ginčo nagrinėjimo stadijos pradžios, pavyzdžiui, kreipimosi į darbo ginčų komisiją su prašymu. Iš kitos pusės, derybos galėtų baigtis ir ginčui pasiekus ikiteisminio ar teismo ginčo nagrinėjimo instituciją. Prasidėjusios derybos iki kreipimosi į darbo ginčų komisiją ar teismą, gali nutrūkti, o po to vėl atsinaujinti. Pavyzdžiui, šalims derybų būdu nepavykus sutarti dėl ginčo sprendimo, viena iš šalių kreipiasi į darbo ginčų komisiją, tačiau kita šalis siekia, kad ginčas būtų išspręstas taikiai be papildomų kaštų ir /ar kitų institucijų įsikišimo, ir iki darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo šalys pasiekia susitarimą. Tokiu atveju darbo ginčų komisija nutraukia bylos nagrinėjimą dėl šalių sudarytos taikos sutarties. Šiuo atveju, derybų momento pabaiga sutampa su ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo stadijos pabaiga. Analogiška situacija galima ir bylą nagrinėjant teisme. Iki teismo sprendimo priėmimo šalys gali derėtis ir susitaikyti ar sudaryti taikos sutartį.

⁷⁶ *Ibid*, p.46.

⁷⁷ *Ibid*, p. 47.

Tokiu atveju, ginčo nagrinėjimo stadijų momento pradžia bus skirtinga, tačiau pabaiga sutaps. Derybas išskiriant kaip atskirą darbo ginčų nagrinėjimo stadiją pradžios momentas yra aiškus, tačiau pabaigos momentas kiekvienu atveju priklauso nuo šalių valios, jų pastangų išspręsti ginčą ir negali būti apibrėžtas konkrečiai. Visgi, derybos visais atvejais privalo baigtis ne vėliau nei bus priimamas teismo sprendimas dėl ginčo.

Užsienio valstybėse taip pat pirmiausia dėmesys skiriamas šalių taikinimo procedūroms, pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose, Kanadoje, Didžiojoje Britanijoje, Airijoje, Prancūzijoje, Italijoje. Jungtinėse Amerikos Valstijose yra pripažinta, kad privalomas dalyvavimas neįpareigojančiose ginčų sprendimo procedūrose yra tinkamas ir priimtinas valstybei, todėl daugelyje valstijų veikia privalomosios mediacijos schemas⁷⁸. Kanadoje privaloma mediacijos procedūra davė teigiamus rezultatus, t. y. sumažėjo bylų nagrinėjimo laikas, ginčo šalių bylinėjimosi išlaidos, didžioji dalis bylų baigiamos taikos sutartimi. Didžiojoje Britanijoje priimta, kad teismai yra paskutinė ginčų sprendimo instancija ir jeigu byla nėra sudėtinga, ji pirmiausia turi būti sprendžiama be teismo. Literatūroje teigiama, kad Airijoje tais atvejais, kai tarp darbuotojo ir darbdavio kyla ginčas, kreipiamasi į darbo ginčų komisiją, kurioje tam, kad ginčas būtų išnagrinėtas greitai ir efektyviai sudaroma galimybė pasikviesti nepriklausomą mediatorių arba tarpininką. Ir tik tuo atveju, jeigu jo dalyvavimas nepadedą išspręsti ginčo, tuomet kreipiamasi į teismą. Prancūzijoje darbo santykių teismas pirmiausia stengiasi sutaikinti šalis. Taikinimo procedūra yra privaloma ir nesvarbu kaip ji vykdoma – teismo posėdžio metu, dalyvaujant tik teisėjui ar teismo pareigūnui, ar į procesą įtraukiant tarpininkus, šalių atstovus. Teismas sprendimą priima tik tuo atveju, jeigu privalomai įstatymu nustatyta taikinimo procedūra yra neefektyvi ir šalys nenusitaria. Italija įgyvendindama Mediacijos direktyvą mediaciją pavertė privaloma valstybėje. Svarbu pažymėti, kad visais privalomos mediacijos atvejais šalys išsaugo galimybę pasitraukti iš mediacijos procedūros ir ginčą spręsti teisme. Italijoje šalis atsisakius mediacijos ir ginčą sprendžiant iš esmės teisme, teismas palygina mediatoriaus pasiūlymą su priimtu sprendimu ir sprendžia bylinėjimosi išlaidų paskirstymą atsižvelgdamas į tai, ar šalis atsisakė mediatoriaus pasiūlymo ir teismo sprendimas yra analogiškas.⁷⁹

Atsižvelgiant į užsienio šalių praktiką – mediaciją, būtų galima taikyti darbo ginčams Lietuvoje ir laikyti atskira individualių ginčų nagrinėjimo stadija. Nors kol kas mediacija Lietuvoje daugiausiai taikoma civiliniuose ginčiuose, bet manytina, kad galėtų

⁷⁸ EBISUI, Minawa, COONEY, Sean, FERWICK, Colin. Resolving Individual Labour Disputes: A comparative overview. Geneva: International Labour Organization, 2016, p. 63 – 135, 269 – 347.

⁷⁹ *Ibid*, p. 47.

būti taikoma ir nagrinėjant individualius darbo ginčus. Šalys pasirinkusios teismo procesą, kaip būdą išspręsti tarp šalių kilusį ginčą, dažniausiai lieka susipriešinusios, o ginčą sprendžiant alternatyviu ginčų sprendimo būdu, gali tikėtis, kad santykiai tarp šalių ateityje klostysis palankiai ir galbūt šalys toliau bendradarbiaus⁸⁰. Mediacija – tai visame pasaulyje paplitusi alternatyvi ginčų sprendimo procedūra, kuri nėra formalaus teismo proceso pakaitalas, bet yra plačiai naudojama greta derybų bei arbitražo. Mediacijos pagrindinis skiriamasis bruožas yra tas, jog trečioji šalis – mediatorius – visuomet dalyvauja šalims sprendžiant ginčą, tačiau nepriima jokie sprendimo, kuris būtų privalomas abiem šalims, o tik moderuoja visą procesą. Mediatorius turi ne tik koordinuoti ir kontroliuoti procesą, padėti šalims bendradarbiauti, nukreipti konfliktą konstruktyvaus sprendimo linkme, bet ir kontroliuoti šalių emocijas, padėti geriau suprasti konflikto priežastis ir siekiamus tikslus bei siekti problemos sprendimo. Iš esmės visos procedūros baigtis priklauso nuo konflikto dalyvių, kurie patys kontroliuoja mediacijos eigą, o priėmę sprendimą – laisva valia įsipareigoja jį įvykdyti. Mediacijos tikslas yra nukreiptas į ateitį – taikiai išspręsti konfliktą išsaugant gerus šalių santykius, neieškant kaltų, o susitelkiant į sprendimo paieškas. Atsižvelgiant į kitų valstybių praktiką ir mediacijos esmę reikėtų rinktis mūsų valstybėje tinkamiausią variantą pagal privalomumo laipsnį:

- mediaciją traktuoti kaip įpareigojimą dalyvauti bendrame informacinio pobūdžio renginyje;

- mediaciją traktuoti kaip įpareigojimą dalyvauti informacinio pobūdžio individualiame ginčo šalių susitikime su mediatoriumi;

- mediaciją traktuoti kaip privalomą procedūrą tarp šalių siekiant ginčą išspręsti iš esmės⁸¹.

Vadovaujantis mokslininkų nuomone, galima išskirti šiuos pagrindinius mediacijos principus:

1. Savanoriškumas. Asmuo savo noru, laisva valia pasirenka šį alternatyvų ginčų sprendimo būdą, jame dalyvauja bei gali iš jo pasitraukti kada panorėjęs, nenurodydamas jokių priežasčių, taip pat kiekviena šalis gali išsakyti viską, kas jai atrodo svarbu, ir nėra saistoma griežtų proceso taisyklių.

2. Konfidencialumas. Tiek informacija, gauta mediacijos metu, tiek pats procesas yra tik mediatoriaus ir šalių žinioje bei apsaugų jų privatumą.

⁸⁰ *Ibid*, p. 47.

⁸¹ *Ibid*, p. 47.

3. Mediatoriaus nešališkumas, neutralumas bei nepriklausomumas. Pats mediatorius nėra susijęs nė su viena iš šalių, šalys mediatoriui yra lygios ir jis neturi nei finansinio, nei asmeninio suinteresuotumo mediacijos proceso baigtimi.

Mediacija gali padėti teismus atlaisvinti nuo per didelės bylų naštos, ypač atvejais, kai ginčai išsprendžiami taikiai, ir teismai galėtų efektyviau nagrinėti sudėtingus ginčus, taip būtų didinamas teisingumo efektyvumas ir prieinamumas⁸².

Kiekvienas individualus darbo ginčas yra išskirtinis, mediacijos atveju jį sprendžia asmenys, kurie labiausiai žino į situaciją ir aplinkybes, procesą moderuoja specialistas ir sprendimas priimamas toks, kuris tenkina abi šalis. Kiekvienu konkrečiu atveju reikėtų spręsti, ar rekomenduoti šalims taikyti mediaciją, ar jas įpareigoti pasinaudoti procedūra. Iš esmės ginčo sprendimo baigtis mediacijos procese yra analogiška kaip ir šalių derybų atveju. Kalbant tiek apie ginčo sprendimą derybų, tiek mediacijos būdu, šie variantai yra šalims ekonomiškiausi finansiškai, sprendimas yra priimamas daug greičiau nei ginčą nagrinėjant darbo ginčų komisijoje ar teisme, o taip pat procesas psichologiškai lengvesnis ir galbūt lengviau priimtinas šalims.

Darytina išvada, kad dabar galiojantis teisinis reguliavimas siekia užtikrinti kuo greitesnę ir efektyvesnę darbo ginčų sprendimą tarp šalių ir toks teisinis reguliavimas visiškai atitinka Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas bei Tarptautinės darbo organizacijos siekius. Tačiau galimybė spręsti individualius darbo ginčus ne tik darbo ginčų komisijoje, ir teismuose, o ir numatant kitas alternatyvias ginčų sprendimo galimybes dar labiau padėtų ginčą išspręsti efektyviai, greitai ir minimaliomis sąnaudomis pasiekiant maksimalų rezultatą.

⁸² *Ibid*, p. 47.

IŠVADOS

1. Valstybėse, kuriose nėra ikiteisminio ginčų nagrinėjimo stadijos, teismams tenka didelė ginčų sprendimo našta, lemianti ilgą ir brangų ekonomiškai bylų nagrinėjimo procesą bei ginčo šalių nepasitenkinimą teisine sistema. Globalūs pokyčiai, visuomenės raida skatina nuolat keistis ir darbo teisės normas, atsižvelgiant į besikeičiančią situaciją. Naujo LR darbo kodekso įsigaliojimas 2017 m. liepos 1 d. į darbo teisės (tame tarpe ir darbo ginčų institutą) įnešė daugiau lankstumo, aiškumo, aiškiai išskyrė darbo ginčų rūšis į individualius darbo ginčus dėl teisės bei kolektyvinius darbo ginčus (dėl teisės ir dėl interesų) ir jų nagrinėjimo ypatybes.

2. Darbo ginčų bylų specifiškumas įpareigoja teismus laikytis ne tik bendrųjų bylų nagrinėjimo principų, tačiau ir vadovautis specialiomis taisyklėmis, būdingomis tik darbo ginčų byloms. Darbo ginčų bylų nagrinėjimo proceso skirstymas į neteisminę ir teisminę stadijas įtvirtinta įstatymų leidėjo siekius, kad darbo ginčų bylos būtų nagrinėjamos greitai, kuo mažesnėmis finansinėmis sąnaudomis, kad būtų kuo greičiau apgintos pažeistos teisės ir teisėti interesai, bei atstatymas teisingumas.

3. Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, siekiantis objektyvaus darbo ginčų nagrinėjimo. Darbo ginčų komisijos sprendimas turi būti teisėtas ir pagrįstas, priimamas vadovaujantis posėdyje ištirtais įrodymais. Darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas įpareigoja šalis jo laikytis, tačiau nesutinkant su sprendimu, paliekama teisė kreiptis į teismą. Ikiteisminės stadijos privalomumas ir nemokamas procesas didina šalių susitarimo galimybes bei darbo ginčų komisijos priimtų sprendimų laikymąsi, o taip pat mažina teismui pateikiamų ieškinių skaičių.

4. Darbo ginčo šalių skirtinga padėtis, parodo, kad šios rūšies bylų nagrinėjimas yra sudėtingas ir reikalaujantis specialių žinių. Todėl aktyvus teismo vaidmuo nagrinėjant bylą yra labai svarbus ir suteikia galimybę išnagrinėti bylą greitai, ekonomiškai, ne formaliai, o iš esmės. Šalių ir teismo aktyvumas bylos nagrinėjimo metu užtikrina pažeistų teisių ir interesų atkūrimą ir teisingumo įvykdymą.

3. Mediacija – alternatyvi ginčų sprendimo procedūra, kuri nėra formalus teismo proceso pakaitalas, bet yra plačiai naudojama pasaulyje. Mediacijos tikslas yra nukreiptas į ateitį – taikiai išspręsti konfliktą išsaugant gerus šalių santykius, neieškant kaltų, o susitelkiant į sprendimo paieškas. Nors mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas labiau yra paplitusi bendrosios teisės sistemos valstybėse, tačiau kai kuriose kontinentinės teisės sistemos valstybėse ji taikoma taip pat sėkmingai. Lietuvoje

šis institutas gali būti sėkmingai pritaikytas individualių darbo ginčų sprendimui iki kreipimosi į oficialias institucijas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai:

1.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1.1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>>.

1.1.2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2E7C18F61454/asr>>.

1.1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>>.

1.1.4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>>.

1.1.5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-344 [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a41b85905dcf11e7a53b83ca0142260e>>.

1.2. Europos Sąjungos teisės aktai:

1.2.1. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32001R0044>>.

1.2.2. 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_LIT.pdf>.

1.2.3. 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>.

1.2.4. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016/C 202/02) [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>>.

2. Teismų praktika:

2.1. Europos Žmogaus Teisių Teismas. *2006 m. lapkričio 30 d. sprendimas byloje Nr. C-432/05 Unibet (London) Ltd ir Unibet (International) Ltd prieš Justitiekanslern* [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=65996&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=12800205>>.

2.2. Europos Žmogaus Teisių Teismas. *2010 m. rugsėjo 2 d. sprendimas byloje Nr. C-279/09 DEB Deutsche Energiehandels – und Beratungsgesellschaft mbH prieš Bundesrepublik Deutschland* [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62009CC0279>>.

2.3. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. *1996 m. balandžio 18 d. nutarimas byloje Nr. 12/95 Dėl Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio pirmosios dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio pirmosios bei antrosios dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio antrosios bei trečiosios dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai* [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta406/content>>.

2.4. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. *1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas byloje Nr. 1/98 Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai* [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta380/content>>.

2.5. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. *2000 m. gegužės 8 d. nutarimas byloje Nr. 12/99-27/99-29/99-1/2000-2/2000 Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 1981 straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai* [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta340/content>>.

2.6. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. *2002 m. liepos 2 d. nutarimas byloje Nr. 32/2000 Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir*

karo tarnybos įstatymo 48 straipsnio 2 dalies atitiktis Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

< <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta306/content> >.

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

2.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, bylos Nr. 3K-3-351/2006.

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

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

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

2.12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje D. K. v. Alytaus šv. Benedikto gimnazija, bylos Nr. 3K-3-378-701/2018.

2.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje R. V., L. V. ir D. V. v. UAB „Kardiolita“, bylos Nr. e3K-3-238-313/2019.

2.14. Vilniaus rajono apylinkės teismo Civilinių bylų skyrius. 2011 m. vasario 11 d. sprendimas civilinėje byloje A. S. v. Air Baltic Corporation AS, bylos Nr. E2-390-855/2011.

2.15. Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų Civilinių bylų skyrius. 2017 m. vasario 24 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. UAB „Ragožiškės“, bylos Nr. 2-438-371/2017.

2.16. Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų Civilinių bylų skyrius. 2018 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „MG Holding“ v. A. G., bylos Nr. e2-257-1014/2018.

2.17. Vilniaus regiono apylinkės teismo Šalčininkų rūmų Civilinių bylų skyrius. 2019 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje D. D. v. UAB „Nermista“, bylos Nr. 2-4333-1014/2019.

3. Specialioji literatūra:

3.1. BRON Michail, ZAKSAITĖ Salomėja. Teisė apskūsti pirmosios instancijos teismo sprendimą kaip pamatinė konstitucinė teisė. *Teisė*, 2008, t. 66, p. 146 – 153.

3.2. BUŽINSKAS, Gintautas. Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1), p. 124 – 141.

3.3. BUŽINSKAS, Gintautas. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 2013, t. 20(3), p. 1153 – 1173.

3.4. DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčai dėl materialinės atsakomybės darbo ginčų sistemoje. *Teisė*, 2008, t. 68, p. 85 – 96.

3.5. DABULSKYTĖ, Giedrė. Ginčų dėl žalos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo teisinė prigimtis ir teismo nagrinėjimo problema. *Teisė*, 2009, t. 71, p. 106 – 114.

3.6. DAVULIS, Tomas. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 7 – 26.

3.7. KAMINSKIENĖ, Natalija. Privaloma mediacija galimybės ir iššūkiai. *Jurisprudencija*, 2013, t. 20(2), p. 683 – 705.

3.8. KRASAUSKAS, Rytis. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1), p. 9 – 29.

3.9. PETRAUSKAS, Feliksas. Alternatyvaus ginčų nagrinėjimo raida, teisinė padėtis ir reglamentavimas. *Jurisprudencija*, 2011, t. 18(2), p. 631 – 657.

3.10. PETRYLAITĖ, Daiva. Mokslinė konferencija „Penkeri darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“. *Teisė*, 2008, t. 68, p. 141 – 144.

3.11. PETRYLAITĖ, Daiva. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110), p. 50 – 55.

3.12. PETRYLAITĖ, Daiva, PETRYLAITĖ, Vida, BLAŽIENĖ, Inga. Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje. *Teisė*, 2018, t. 88, p. 94 – 116.

3.13. USONIS, Justinas, FILIMONENKOVA, Asta. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, t. 20(4), p. 1391 – 1408.

3.14. Autorių kolektyvas. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

4. Kita praktinė medžiaga:

4.1. Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. *2018 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-111-13732/2018*.

4.2. Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus darbo ginčų komisija. *2019 m. sausio 29 d. sprendimas Nr. DGKS-525 darbo byloje Nr. 36-175*.

4.3. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno darbo ginčų komisija. *2019 m. kovo 12 d. sprendimas Nr. DGKS-1420 darbo byloje Nr. APS-8-2539*.

4.4. Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio darbo ginčų komisija. *2019 m. gegužės 28 d. sprendimas Nr. DGKS-3064 darbo byloje Nr. APS-36-6038*.

4.5. Valstybinės darbo inspekcijos pateikti statistiniai duomenys. [Interaktyvus] [žiūrėta 2019 m. rugsėjo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=733>,

<https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63>.

4.6. EBISUI, Minawa, COONEY, Sean, FERWICK, Colin. *Resolving Individual Labour Disputes: A comparative overview*. Geneva: International Labour Organization, 2016, p. 63 – 135, 269 – 347.

SANTRAUKA

Dėl nuolat kintančios ekonominės ir socialinės situacijos, vis naujų santykių šioje srityje atsiradimo įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo santykių subjektų veiksmų, todėl įstatymų leidėjas yra nustatęs principus, užtikrinančius tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą. Pagrindiniai darbo santykių reglamentavimo principai nenustato konkrečių darbo santykių subjektų elgesio taisyklių, tačiau įtvirtina bendruosius pradmenis ir idėjas, t. y. kad darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, nepažeisti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų.

Darbo santykių šalims įgyvendinant savo teises ir vykdant pareigas tarp šalių kyla tam tikrų nesutarimų. Darbo ginčai – darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių, kuriam spręsti taikomos teisinės priemonės ir laikomasi tam tikros ginčo sprendimo tvarkos. LR darbo kodekse įtvirtinta, kad darbo ginčai pagal ginčo objektą ir subjektus yra skirstomi į individualius darbo ginčus dėl teisės bei kolektyvinius darbo ginčus (dėl teisės ir dėl interesų). Individualių darbo ginčų nagrinėjimo procesas susideda iš dviejų stadijų: ikiteisminės ir teisminės.

Siekiant atskleisti individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadijų specifiką, ypatumus, problemas bei pateikti pasiūlymus instituto tobulinimui, šiame darbe buvo vadovaujama Lietuvos bei tarptautinės teisės aktais, darbo teisės mokslininkų publikacijomis. Darbe buvo analizuojami darbo ginčų komisijos sprendimai, teismų sprendimai, nutartys bei Valstybinės darbo inspekcijos paskelbti statistiniai duomenys.

SUMMARY

Due to the ever-changing economic and social situation and the emergence of new relationships in this field, it is not possible to regulate the actions of all subjects of labor relations by laws, therefore the legislator has established principles ensuring proper implementation of labor rights and duties. The basic principles governing labor relations do not set specific rules for the conduct of labor relations subjects, but they establish the general principles and ideas, ie. y. that employers, employees and their representatives must, in the exercise of their rights and duties, obey the law, respect the rules of cohabitation and act in good faith, without prejudice to the principles of reasonableness, integrity and justice.

There is some disagreement between the parties to the employment relationship in the exercise of their rights and duties. Labor disputes - disagreements between the participants in an employment relationship arising out of an employment relationship or related legal relationship, which are subject to legal remedies and procedures. The Labor Code of the Republic of Lithuania stipulates that labor disputes shall be divided into individual labor disputes for law and collective labor disputes (for law and interests) according to the object matter and subjects of the dispute. The process of dealing with individual labor disputes consists of two stages: pre-litigation and judicial.

In order to reveal the peculiarities, problems of individual labor dispute resolution stages and to make suggestions for improvement of the institute, were followed in this work Lithuanian and international legal acts, publications of labor law researchers. The work analyzed the decisions of the labor dispute commission, court decisions, rulings and statistics published by the State Labor Inspectorate.