

NAUJO INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO MODELIO VEIKIMO YPATUMAI

Justinas Usonis

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Verslo teisės katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 271 4633
Elektroninis paštas justinas@usonis.lt

Asta Filimonenkova

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Darbo ir socialinio aprūpinimo programos magistrantė
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 6) 713 8002
Elektroninis paštas asta.filimone@gmail.com

Pateikta 2013 m. lapkričio 23 d., parengta spausdinti 2014 m. sausio 2 d.

doi:10.13165/JUR-13-20-4-06

Įvadas

Nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusi nauja Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) XIX skyriaus redakcija įtvirtino naują individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą. Iki tol DK XIX skyriaus trūkumai ne kartą buvo analizuoti ir aptariami mokslinėse diskusijose vieningai sutariant¹, jog darbo ginčų institutas reikalauja dau-

1 Atskirais aspektais yra pasisakę Lietuvos mokslininkai G. Bužinskas, G. Dambrauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė, T. Davulis, V. Mačiulaitis, J. Usonis, T. Bagdanskis, J. Judickienė, D. Petrylaitė ir I. Blažienė.

giau dėmesio iš teisėkūros subjektų, o galiojanti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka iš esmės turi būti keistina siekiant efektyvesnio darbuotojų interesų gynimo. Individualūs darbo ginčai (toliau – darbo ginčai) darbdavio sudaromose komisijose ne visuomet būdavo nagrinėjami objektyviai arba išvis nebūdavo nagrinėjami, taip ignoruojant įstatymų leidėjo imperatyvų reikalavimą spręsti kylančius nesutarimus tarpusavyje. Naująja tvarka nuo 2013 m. sausio 1 d. įstatymų leidėjas pavedė darbo ginčus spręsti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) sudaromose darbo ginčų komisijose, kuriose darbo ginčai sprendžiami pasitelkiant į pagalbą socialinius partnerius. Tokia reforma buvo siekiama paskatinti darbuotojus aktyviau ginti savo pažeistas teises, taip pat palengvinti paties darbdavio našta sudaryti kilusio darbo ginčo nagrinėjimo komisiją darbovietėje bei, vadovaujantis darbo teisinių santykių subjektų lygiateisiškumo principu, įtvirtinti galimybę pačiam darbdaviui kreiptis į darbo ginčų komisiją dėl darbuotojo veiksmų. Naujoji darbo ginčų nagrinėjimo tvarka turėtų gerokai supaprastinti nesutarimų tarp darbuotojų ir darbdavių sprendimų mechanizmą, siekiant kiek įmanoma objektyvesnių ir efektyvesnių sprendimų, supaprastintų darbo ginčo nagrinėjimo procedūrų. Straipsnyje pateikiama darbo ginčų komisijų (toliau – DGK) kalendorinių metų darbo apžvalga, aktualiausias problemos, tendencijos bei perspektyvos lyginant užsienio šalių darbo ginčų sprendimo praktiką bei teisės aktus, kuriais DGK vadovaujasi savo veikloje.

1. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas iki 2013 m. sausio 1 d.

Darbo ginčui, kaip savarankiškam darbo teisės institutui, iki 2013 m. sausio 1 d. nagrinėti buvo taikoma dvipakopė sistema, kai prieš kreipiantis į teismą darbo ginčai turėjo būti nagrinėjami darbdavio sudaromoje darbo ginčų nagrinėjimo komisijoje, kuri buvo privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus². Tiesiogiai teismuose darbo ginčai buvo nagrinėjami, kai komisijoje šalys nepasiekė bendro konsensuso, kai komisija apskritai nebuvo sudaryta arba darbo ginčas komisijoje nebuvo išspręstas per įstatymo nustatytus terminus, taip pat ginčai, kilę dėl darbo sutarties, dėl atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo, tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo, pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo buvo nutrūkę ir kitais įstatymų nustatytais atvejais³. Kaip matyti, didžioji dalis darbo ginčų buvo nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose, kurie buvo perkrauti darbo bylomis, dėl ko procesas būdavo ilgas, sudėtingas ir brangus. Dėl to ne visi darbuotojai turėdavo galimybę kreiptis į teismą, kas reiškia, jog dalis darbo ginčų apskritai nebuvo sprendžiami, taip eliminuojant darbuotojų galimybę apginti savo

2 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569, 289 straipsnis (nebegalioja).

3 *Ibid.*, 295 straipsnis (nebegalioja).

galimai pažeistas teisės. Remiantis statistiniais duomenimis, 2011 metais 1816 darbo bylų buvo nagrinėjamos iki 6 mėnesių, 438 bylos nuo 6 iki 12 mėnesių, 193 bylos buvo nagrinėjamos ilgiau nei 12 mėnesių. 2012 metais 2107 darbo bylų buvo nagrinėjamos iki 6 mėnesių, 261 bylos nuo 6 iki 12 mėnesių, 94 bylos buvo nagrinėjamos ilgiau nei 12 mėnesių⁴. Akivaizdu, jog toks darbo ginčų sprendimo būdas nebuvo nei greitas, nei efektyvus, tad darant reformą buvo analizuojama taip pat ir kitų šalių individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktika.

2. Darbo ginčų sprendimas Europos Sąjungos valstybėse

G. Bužinsko nuomone, naujam individualių darbo ginčų nagrinėjimo modeliui Europos Sąjungos teisės standartų įtaka yra minimali. Tokia išvada yra pagrįsta tuo, kad darbo ginčų komisijos, kaip ikiteisminės privalomos individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos „fenomenas“ yra žinomas tik posovietinės erdvės šalims⁵. Kaip pavyzdį G. Bužinskas pateikia Airiją, pagal kurios teisę, „tais atvejais, kai darbdavys su darbuotojais nesusitaria ir tarp jų kyla ginčas, galima kreiptis į darbo santykių komisiją. Tam, kad ginčas darbo santykių komisijoje būtų išnagrinėtas greitai ir efektyviai, įstatymas numato galimybę pasitelkti nepriklausomą mediatorių arba tarpininką. Jeigu ir jų dalyvavimas nepadeda išspręsti konflikto, tuomet kreipiamasi į teismą. Tačiau ir į šią tvarką jau reikia žvelgti iš istorinės retrospektyvos, kadangi 2012 metais Airijos Respublikoje atlikta įstatymų reforma, kurios tikslas – sukurti tokią darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, kuri užtikrins „svorio centro“ perkėlimą iš darbo santykių komisijos į teismą. Taigi, galima konstatuoti, kad darbo ginčų komisijos istoriškai susiformavo toje terpėje, kuriai būdingas perdėtas institucionalizavimas ir formalizavimas“⁶. Kitose užsienio šalyse darbo ginčai nagrinėjami įvairiai: teismuose arba administracinėse institucijose. Europos šalyse tokie ginčai nagrinėjami arba bendruosiuose civiliniuose teismuose (Italijoje, Olandijoje), arba – daugumoje šalių – specializuotuose darbo teismuose (Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Švedijoje, Šveicarijoje (kai kuriuose kantonuose), Norvegijoje, Suomijoje, Izraelyje. Specializuoti darbo teismai yra ir Kanadoje (Kvebeko provincijoje), Naujojoje Zelandijoje, Japonijoje. JAV, Japonijoje ir Kanadoje (federaliniu lygiu ir angliškai kalbančiose provincijose) veikia administracinės institucijos, atliekančios atskirų teismų funkcijas. Specializuoti darbo teismai paprastai daugelyje šalių įtraukiami į bendrą teismų institucinę sistemą, ir tik keliose šalyse – Airijoje, Austrijoje, Vokietijoje ir Izraelyje – darbo teismai turi visišką autonomiją ir plačią jurisdikciją. Specializuoti šioje sistemoje yra ne tik pirmosios instancijos, bet ir apeliacinės bei revizinės instancijų teismai⁷.

4 Nacionalinė teismų administracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-10-10]. <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika>>.

5 Bužinskas, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*. 2013, 20(3): 15.

6 *Ibid.*

7 Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės. Lietuvos Respublikos teisin-

Vokietijoje darbo teismai turi išskirtinę jurisdikciją nagrinėti tas darbo bylas⁸, kuriose kilusiam ginčui yra taikomas Darbo teismų įstatymas⁹. Vokietijoje specializuoti darbo teismai atsirado XIX a. pradžioje (pirmieji Europoje). Darbo teismų veikla čia remiasi trišalio bendradarbiavimo principu, kadangi teismines bylas nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalių ir neprofesionalių teisėjų, teikiamų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų. Tokia įvairi teismo sudėtis leidžia užtikrinti visapusišką, kvalifikuotą ir nešališką darbo ginčo nagrinėjimą. „Darbo teismai nagrinėja bylas, kylančias dėl nesutarimų tarp kolektyvinės sutarties šalių arba tarp šalių ir trečiųjų asmenų. Jie taip pat nagrinėja ginčus dėl kolektyvinės sutarties egzistavimo ar neegzistavimo fakto nustatymo, civilinius ginčus, bet tik tarp specialių subjektų – darbuotojų ir darbdavių. Įstatymo normos suformuluotos taip, kad skatintų pažeistus interesus ginti darbo teismuose.“¹⁰

Ispanijoje egzistuoja tam tikras padalijimas į jurisdikcines sritis – civilinę, baudžiamąją, administracinę ir socialinę. „Socialinių reikalų teismai – tai organai, paprastai pirmojoje instancijoje nagrinėjantys ginčus darbo bei socialinės saugos srityse. Jų sprendimai negali būti užginčyti nedidelės svarbos bylose (ieškiniai dėl sumų, neviršijančių 1803 eurų), kitais atvejais galioja teisė kreiptis su apeliaciniu ar ypatinguoju prašymu į aukštesniųjų teismų civilinių reikalų skyrius. Šie socialinių reikalų skyriai nagrinėja pirmojoje instancijoje kolektyvinius ginčus, apimančius ne vieną autonominės srities provinciją, dėl jų nutarimų gali būti paduodami kasaciniai skundai. Nacionalinio teismo socialinių reikalų skyrius nagrinėja kolektyvinius ginčus, apimančius ne vieną autonominę sritį. Aukščiausiojo teismo socialinių reikalų skyrius nagrinėja kasacinius skundus dėl Nacionalinio teismo bei aukštesniųjų teismų civilinių reikalų skyrių priimtų nutarimų, taip pat „doktrinos vienumo pareiškimus“ dėl jų nutarimų apeliacinių prašymų atžvilgiu.“¹¹

Prancūzijoje¹² veikia mišrios kompetencijos darbo teismai, kurių „pasiskirstymas priklauso nuo atskirų teritorijų darbingų asmenų užimtumo lygio“¹³. Darbo santykių teismas sprendžia individualius konfliktus tarp darbdavių ir darbuotojų dėl darbo sutarties ar sutarties dėl profesinės praktikos ir imasi veiksmų darbuotojo arba darbdavio prašymu, stengiasi sutaikinti šalis. Jis priima sprendimą tik jeigu taikinimas – privaloma procedūra, išskyrus įstatymo nustatytas išimtis, – neduoda rezultatų. Darbo santykių teismą sudaro renkami teisėjai, lygiomis dalimis atstovaujantys darbuotojams ir darbdaviams. Jis suskirstytas į 5 specializuotus skyrius: vadovavimas, pramonė, prekyba ir

gumo ministerijos Teisės institutas [interaktyvus]. Vilnius, 2003 [žiūrėta 2013-10-28]. <<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc>>.

8 Vokietijos darbo teismų jurisdikcija apima tiek individualių, tiek kolektyvinių darbo ginčų sprendimą.

9 Arbeitsgerichtsgesetz [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-10-11]. <<http://www.gesetze-im-internet.de/arbgtg/BJNR012670953.html>>.

10 Bužinskas, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai, *supra* note 6.

11 Europos teisminis tinklas civilinėse ir komercinėse bylose [žiūrėta 2013-12-04]. <http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_spa_lt.htm>.

12 *Ibid.*

13 Elliott, C.; Vernon, C. *French legal system*. Longman, 2000, p. 64.

prekybos paslaugos, žemės ūkis, kita veikla. Valstybės tarnautojai ar valstybės mokami darbuotojai turi kreiptis į administracinį teismą.

Estijos darbo ginčų sprendimo modelis veikia nuo 1996 metų, įtvirtintas Estijos individualių darbo ginčų sprendimo įstatymu¹⁴, kurį papildė 1996 m. liepos 11 d. Vyriausybės nutarimu patvirtinti Darbo ginčų komisijų nuostatai¹⁵. Aptariamas įstatymas Estijoje, skirtingai nei Lietuvoje, suteikia teisę darbuotojui ir darbdaviui pasirinkti vieną iš individualaus darbo ginčo nagrinėjimo organų – darbo ginčų komitetą arba teismą. Ir nors darbo ginčų komitetas Estijoje nėra privalomas pirminis – ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas, tačiau yra labai populiarus, kadangi neteisminėje institucijoje darbo bylos išnagrinėjamos daug greičiau negu teisme, šalis išvengia bylinėjimosi išlaidų, teisminių procedūrų. 1998–2001 metais vidutiniškai teismuose buvo nagrinėtos 607 darbo bylos per vienerius metus, o komisijose 2000–2002 metais buvo išnagrinėti vidutiniškai 3200 darbo ginčai per metus¹⁶. 2009 metais darbo ginčų skaičius darbo ginčų komitetuose jau buvo arti 8000 per metus¹⁷, kas rodo Estijos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos reformos pasiteisinimą.

Trumpai aptariant kai kurių Europos Sąjungos šalių praktiką nagrinėjant individualius darbo ginčus visų pirma reiktų pabrėžti, jog kiekvienoje šalyje darbo ginčų sprendimo sistemos yra skirtingos ir išskirti vieną idealiausią būtų objektyviai sunku. Darbo ginčų nagrinėjimas skirtingose šalyse yra nacionalinio reguliavimo klausimas. Vienose veikia specializuoti darbo teismai, kitose – teismams alternatyvios ikiteisminės institucijos. Ir nors Vakarų Europos valstybėse nėra ikiteisminių individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų, tačiau darbo ginčų šalių taikinimui yra skiriamas didelis dėmesys. Alternatyvius darbo ginčų sprendimo būdus aktyviai skatina Europos Sąjungos institucijos: „Europos Komisija 2002 m. pristatė alternatyvių ginčų sprendimų būdų civilinėse ir komercinėse bylose „žaliąją knygą“, Europos Tarybos Ministrų komitetas 1998–2002 metais priėmė keturias rekomendacijas sutaikymo ir tarpininkavimo klausimais šeimos, civilinėse, administracinėse ir baudžiamosiose bylose“¹⁸. Ir nors konkrečiai apie darbo ginčų sprendimo būdus nėra užsimenama, tačiau aiškiai matoma bendroji Europos Sąjungos nuomonė ginčus spręsti taikiai, kompromiso būdu.

Lietuvoje iki 2013 metų galiojusi individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, veikusi gamybiniu principu, buvo neefektyvi, todėl buvo būtina ieškoti išeities. Lietuva nebuvo pajėgi be išlygų perimti vienos ar kitos valstybių darbo ginčų sprendimo sistemos

14 Individual Labour Dispute Resolution Act 1995-12-20 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-10-11]. <[//http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm](http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=026)>.

15 Decree No. 186 of 11 July 1996 to adopt Regulations on the Commission in charge of labour disputes [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-10-11]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=EST&p_classification=02&p_origin=SUBJECT>.

16 Labour dispute resolution process examined [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-10-11]. <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/ee0402102f.htm>>.

17 Jubilee of the Labour Dispute Committees of the Labour inspectorate: 15 years of „free court“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-05-28]. <<http://www.ti.ee/index.php?article=id/2011&page=1526&action=article&>>.

18 Judickienė, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*. 2003, 47: 54.

modelio, tačiau pritaikyti kai kuriuos aspektus remiantis pačios Lietuvos bei užsienio šalių patirtimi – buvo būtina.

3. 2013 m. sausio 1 d. individualių darbo ginčų sprendimo reforma

Lietuva didžiausią dėmesį skyrė Estijos darbo ginčų sprendimo modelio analizei. Galbūt ir dėl to, jog Estija buvo pirmoji iš Baltijos šalių po nepriklausomybės atkūrimo pradėjusi darbo ginčų instituto reformą ir gana sėkmingai ją realizavusi. 2012 m. birželio 26 d. Lietuvos Respublikos Seimas pritarė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos iniciatyvai keisti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką. Naujaja tvarka buvo siekiama padaryti darbo ginčų nagrinėjimą kiek įmanoma efektyvesnį, prieinamesnį darbuotojui, skaidresnį, į pagalbą pasitelkiant socialinius partnerius.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹⁹ 48 straipsnis įtvirtina žmogaus laisvę pasirinkti darbą, teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Valstybės valdžios institucijos privalo užtikrinti šių konstitucinių reikalavimų įgyvendinimą. DK 286 straipsnis numato, jog nesutarimas tarp darbdavio ir darbuotojo yra laikomas individualiu darbo ginču. Tokius ginčus nagrinėja du organai – teismas ir darbo ginčų komisija²⁰.

DGK yra privalomas ikiteisminis organas darbo ginčams dėl neišmokėto ar neteisingai išmokėto darbo užmokesčio išieškojimo, drausminės nuobaudos panaikinimo, darbo įstatymų pažeidinėjimo, darbdavio ar darbuotojo išipareigojimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, materialinės atsakomybės klausimų. DK 299 straipsnyje pateiktas pavyzdinis kreipimosi į teismą aplinkybių sąrašas, t. y. darbuotojai ar darbdaviai iš karto į teismą gali kreiptis tik dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo pareigūnų ar organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo nuo darbo teisę, iniciatyva, dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo²¹. Šis sąrašas, galima manyti, nebaigtinis, kadangi aptariamo straipsnio 2 dalies 4 punktą numato ir kitus įstatymo nustatytus atvejus. Pavyzdžiui, pagal DK 96 straipsnį ginčai dėl įdarbinimo pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnį ir pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 6.250 straipsnį, ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo pagal Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo²² nuostatas, klausimai dėl diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose – nagrinėjami tiesiogiai teisme²³.

Šiuo metu Lietuvoje teritoriniu principu veikia 13 darbo ginčų komisijų: 4 – Vilniuje, 3 – Kaune, 2 – Klaipėdoje, po 1 – Šiauliuose, Panevėžyje, Alytuje ir Telšiuose.

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

20 Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2012, Nr. 80-4138.

21 *Ibid.*

22 Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 114-5115. „Kaip vykdomas šis įstatymas prižiūri bei skundus dėl galimos diskriminacijos nagrinėja lygių galimybių kontrolierius Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka“ – 14 ir 15 straipsniai.

23 Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 7 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2830/2013.

Utenos, Marijampolės, Tauragės apskritys aptarnauja atitinkamai Vilniaus, Kauno, Klaipėdos komisijos. DGK pagrindinis tikslas yra sutaisyti darbo ginčo šalis²⁴, taip skatinant socialinės partnerystės tarp darbuotojų ir darbdavių plėtojimą.

Tai, jog į DGK gali kreiptis ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys, išties sulyginu darbo teisinių santykių šalių teises bei galimybes, kadangi pagal anksčiau galiojusius DK nuostatas, kreiptis į komisiją turėjo teisę tik darbuotojas, o darbdavys – be išlygų į teismą.

Asmuo, kreipdamasis į komisiją, turi pateikti nustatytos formos prašymą²⁵ (prašymo forma yra rekomendacinio pobūdžio, kiekviename VDI teritoriniame skyriuje šios formos yra išduodamos nemokamai). Prašyme turi būti nurodoma ieškovo, atsakovo vardai, pavardės ir adresai, o tais atvejais, kai dalyvauja juridinis asmuo, – jo pavadinimas, buveinės adresas ir kodas. DK 289 straipsnyje imperatyviai nurodoma, jog prašyme turi būti nurodomos aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, pateikiamas suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas²⁶. Kaip matyti, įstatymas prašymo turiniui nekelia specialių reikalavimų, kaip kad ieškiniui civiliniame procese. Prašymo turinys gana paprastas ir jame prašoma nurodyti tik minimalią informaciją. Tačiau kyla klausimas, ar gali komisijos sekretorius, kuris priima ir registruoja prašymus, atsakyti priimti prašymą, neatitinkantį tokių minimalių įstatymo keliamų reikalavimų? DK taip pat nenumato prašymo trūkumų šalinimo instituto. Remiantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) analogija ieškinio trūkumų šalinimo procesas nebebūtų toks greitas ir paprastas, kas suponuoja išvadą, jog komisijos sekretoriui įstatymų leidėjas netiesiogiai suteikė gana plačią diskrecijos teisę priimant prašymą nuspręsti, ar jo turinys tinkamas. Pažymėtina, jog komisiją aptarnaujantis sekretorius, DGK pirmininko pavedimu, remiantis DK 288 straipsnio 3 dalimi, pats gali išreikalauti prašymui išnagrinėti reikiamus dokumentus. Praktikoje pasitaiko, jog komisijos gauna prašymus rusų, anglų kalbomis, net be reikalaujamų svarbiausių duomenų, ir tokie prašymai yra priimami. Įstatymo leidėjas nenumatė, kokiais atvejais DGK gali atsakyti priimti prašymą. Siekiama, jog kreipimosi į komisiją procedūra būtų patogi, todėl supaprastinama kreipimosi tvarka, tačiau reglamentavimas nepakankamai išsamus, praktikoje neišvengiama teisinių kazusų, juos trumpai aptarsime.

Prašymai nagrinėjami toje VDI teritorinio skyriaus veiklos teritorijoje esančioje DGK, kurioje registruotas atsakovas, tačiau, remiantis CPK 411 straipsnio nuostatomis²⁷, darbuotojo prašymas taip pat gali būti paduodamas pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas. Kadangi komisijos veikia vieno langelio principu²⁸, prašy-

24 Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [žiūrėta 2013-10-18]. <<http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx>>.

25 Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [žiūrėta 2013-10-11]. <<http://www.vdi.lt/kontaktai/DGK/dgk.aspx>>.

26 Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *supra* note 20, 289 straipsnis.

27 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 36-1340.

28 Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 60-1945, 3 straipsnio 8 punktas: vieno langelio principas reiškia, kad asmeniui informacija suteikiama, prašymas, skundas ar pranešimas priimamas ir atsakymas į juos pateikiamas vienoje darbo vietoje. Prašymą, skundą ar prane-

mus galima paduoti į artimiausią VDI teritorinį skyrių, o toliau prašymas bus nukreiptas į atitinkamą VDI teritorinį skyrių pagal atsakovo registracijos vietą arba, kaip minėta, pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas. Atkreiptinas dėmesys, kad toks įstatymo suteikiamas patogumas šalims atveria kelią vienu metu kreiptis į kelias DGK, todėl būtina sukurti skundų registravimo informacinę bazę, siekiant išvengti tos pačios bylos nagrinėjimo keliose komisijose.

Kaip minėta, DGK veikia trišaliu principu – sprendimus bendru sutarimu priima komisijos pirmininkas, po vieną iš darbdavių ir darbuotojų atstovų. Tokia sistema leidžia komisijoms dirbti objektyviai – sprendžiant darbo ginčą komisija susideda iš trijų komisijos narių, iš jų du – socialiniai partneriai. DGK pirmininką skiria Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, kiti du komisijos nariai skiriami iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų. Socialiniai partneriai – t. y. darbuotojų ir darbdavių atstovai, atleidžiami nuo darbo pareigų atlikimo laikotarpiui, per kurį jie dalyvauja darbo ginčų komisijos darbe²⁹. Už vieną dirbtą valandą DGK posėdyje kiekvienam darbuotojų ir darbdavių atstovui sumokamas 25 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų bazinių valandinių atlygių dydžio atlygis (šiuo metu tai 18,26 Lt)³⁰. Verta pažymėti, jog nei DK, nei kiti komisijų veiklą reglamentuojantys norminiai teisės aktai komisijos nariams, t. y. darbuotojų ir darbdavių atstovams, specialių kompetencijos reikalavimų nekelia. Todėl kyla klausimas, ar darbuotojų ir darbdavių paskirti atstovai yra pakankamai kompetentingi nagrinėti darbo ginčus? Juk DGK veikla yra siejama su darbo teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų bei kitų teisės aktų taikymu, pažeistų teisių ir interesų gynimu, kam reikia specialių žinių. Įstatymų leidėjas specialių reikalavimų nekelia, tad DGK pirmininkas gali būti vienintelis žmogus, turintis teisinį išsilavinimą.

Per vienus darbo metus komisijos išnagrinėjo 4688 prašymus, tuo tarpu teismai 2012 metais gavo 2144 reikalavimus dėl individualių darbo santykių, 2011 metais – 2059 reikalavimus, 2010 metais – 3059, 2009 metais – 3860³¹. Ši statistika rodo individualių darbo santykių reikalavimų mažėjimą teismuose, o komisijos prašymų išnagrinėti darbo ginčą per 2013 metus gavo daugiau, nei dvigubai, lyginant su teismais 2012 metais, kas rodo pasitikėjimą komisijų veikla. Absoliuti dauguma prašymų DGK pateikta dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų išieškojimo, taip pat teikiami prašymai dėl drausminių nuobaudų panaikinimo, materialinės atsakomybės pritaikymo, įpareigojimo nutraukti darbo sutartį, darbo ir poilsio laiko režimo nustatymo ir pan. Per pirmuosius darbo metus darbo ginčo šalys komisijose sudarė apie 554 taikos sutartis.

šimą nagrinėja ir informaciją iš savo administracijos padalinių, pavaldžių subjektų, prireikus – ir iš kitų viešojo administravimo subjektų gauna pats prašymą, skundą ar pranešimą nagrinėjantis ir administracinį sprendimą priimančias viešojo administravimo subjektas, neįpareigodamas to atlikti prašymą, skundą ar pranešimą padavusį asmenį.

- 29 Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *supra* note 20, 288 straipsnis.
- 30 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2012, Nr. 143-7398.
- 31 Teismų statistika [žiūrėta 2013-10-30]. < <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/> >.

4. Terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją – 3 metai ar 3 mėnesiai?

Naujai įsigaliojusi tvarka supaprastino kreipimąsi į DGK, tačiau ir užminė papildomų mįslių. Viena iš pirmųjų pastebėtų problemų – pažeistos asmens teisės gynimo terminai. Įstatymai nustato keletą skirtingų terminų. DK 289 straipsnyje numatyta, jog darbuotojas ar darbdavys rašytinį prašymą nagrinėti darbo ginčą komisijai gali pateikti per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Ši teisės norma konkuruoja su DK numatytu bendroju 3 metų ieškinio senaties terminu bei praktikoje painiojama su DK 301 straipsnio specialiąja norma, kuri nustato, jog „darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už 3 metus“³². Kyla klausimas – kada taikomas 3 metų, o kada 3 mėnesių terminas pažeistai darbo teisei ginti? Ieškant atsakymo į šį klausimą, DGK vadovaujasi proceso koncentruotumo ir ekonomiškumo principais bei formuoja nevienodą praktiką. Pavyzdžiui, Vilniaus antroji DGK taiko specialią normą, nustatytą DK 289 straipsnio 1 dalyje, t. y. trijų mėnesių kreipimosi į komisiją terminą³³, remdamasi teismų aiškinimu, kur nurodoma, kad 3 metų ieškinio senaties terminas yra skirtas dėl kreipimosi ginti pažeistą teisę, o trijų mėnesių – siejamas su subjektinės teisės turėjimu. Ieškinio senaties termino paskirtis – skatinti darbuotojus laiku domėtis jiems priklausančiomis išmokomis, elgtis atidžiai ir rūpestingai savo teisių atžvilgiu, todėl įstatymo leidėjas ir numatė terminus, kuriems pasibaigus išnyksta teisė į pažeistos teisės gynybą teikiant ieškinį³⁴. Vilniaus miesto apylinkės teismas yra pasisakęs, jog „trijų mėnesių terminas, atsižvelgiant į Darbo kodekso pakeitimų turinį ir pobūdį, turi būti skaičiuojamas nuo atitinkamų įstatymo pakeitimo įsigaliojimo dienos, t. y. nuo 2013 m. sausio 1 d. Priešingu atveju, būtų iš esmės paneigta teisė ginti pažeistas darbo teises“³⁵.

Taigi, darytina išvada, jog nuo 2013 m. sausio 1 d. galioja 3 mėnesių procedūrinis senaties terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją, tačiau jis gali būti atnaujintas, esant motyvuotam ieškovo prašymui.

Vadovaujantis DK 289 straipsnio 1 dalimi, praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas komisijos sprendimu, jeigu prašyme nurodytos termino praleidimo priežastys DGK pripažįstamos svarbiomis. Kiekvienu konkrečiu atveju komisijos atsižvelgia į faktines bylos aplinkybes ir šalies nurodytas termino praleidimo priežastis, taip pat į pareikštą prašymą dėl senaties termino atnaujinimo, remiantis CPK 78 straipsnio 1 dalies nuostatomis, kurios numato galimybę atnaujinti praleistą senaties terminą „dėl svarbių priežasčių“³⁶. Įstatyme nenurodyta sąvokos „svarbios priežastys“ reikšmė, todėl kiekvienu konkrečiu atveju svarbias priežastis nustato pati komisija, vadovaudamasi

32 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 2, 301 straipsnis.

33 Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-3239/2013 ir 2013 m. spalio 15 sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-16258/2013.

34 Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14099-803/2013.

35 Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. liepos 5 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-20249-905/2013.

36 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, *supra* note 27.

teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, atsižvelgiant į įstatyme nustatyto termino tikslus, konkrečias faktines darbo bylos aplinkybes, dėl kurių šis terminas buvo praleistas, taip pat į kitas reikšmingas darbo bylos aplinkybes. Teismų praktikoje svarbiomis priežastimis, dėl kurių gali būti atnaujinamas praleistas terminas, dažniausiai pripažįstama „pareiškimą padavusio asmens liga, laikinas išvykimas iš nuolatinės gyvenamosios vietos, įvairios stichinės nelaimės, suklydimas ir panašios aplinkybės. Liga pati savaime nėra laikoma svarbia procesinio termino praleidimo priežastimi“³⁷. Teismai atnaujina³⁸ 3 mėnesių kreipimosi į komisiją terminą, remdamiesi DK 289 straipsnio 1 dalimi, kuri suteikia teisę pačiai komisijai spręsti dėl praleisto termino atnaujinimo, kadangi pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką „tais atvejais, kai asmuo aktyviais ir teisėtais veiksmais per visą ieškinio senaties laiką ir praėjus senaties terminui, iki pat bylos iškėlimo teisme norėjo atgauti pinigus, o skolininkas per visą tą laiką skolą pripažino, nėra pagrindo tikėtis, kad kreditorius atsisako savo teisės į pinigų susigrąžinimą, todėl tokie veiksmai laikytini, jog ieškinio senaties termino eiga buvo nutraukta. Įstatymas suteikia teisę atnaujinti ne naikinamąjį terminą, o atnaujinus terminą, pažeistoji teisė turi būti ginama tam, kad būtų apginti sąžiningų asmenų teisėti interesai, o skolininkas, negrąžinęs skolos per sutartyje nustatytą terminą ir toliau elgdamasis nesąžiningai, neturėtų išvengti prievolės įvykdymo remdamasis vien ieškinio senaties terminu“³⁹.

Vilniaus teritorinio skyriaus ketvirtoji DGK laikosi pozicijos, jog „aiškinant sistemškai, procedūriniai terminai kreiptis į darbo ginčų komisiją bei ieškinio senaties terminai turi būti tapatūs. Darbo kodekso 289 str. 1 d. nustatytas 3 mėnesių terminas taip pat laikomas senaties terminu ir taikomas tik neturtinio pobūdžio reikalavimams pareikšti (dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, darbo sutarties sąlygų neteisėto pakeitimo, kt.), nes išimtis (trumpesnis senaties terminas) negali paneigti bendros taisyklės, jog bendrasis senaties terminas darbinuose santykiuose yra 3 metai. Vilniaus teritorinio skyriaus trečioji DKG laikosi nuomonės, jog, nelogiška teigti, kad esant 3 metų ieškinio senaties terminui turiniams reikalavimams pareikšti kreipimuisi į darbo ginčų komisiją yra taikomas 3 mėnesių terminas⁴⁰. Ta pati DGK laikosi pozicijos, jog „išimtis negali visai išelminuoti bendros taisyklės, todėl aptariama kolizija aiškintina taip, kad turiniams darbo ginčams taikomas bendras ieškinio senaties terminas – 3 metai, o neturtiniams darbo ginčams (dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, neteisėto perkėlimo į kitą darbą, kt.) – sutrumpintas 3 mėnesių ieškinio senaties terminas“⁴¹.

Taigi, kaip matyti iš anksčiau aptartų DGK sprendimų bei esamos teismų praktikos, iki šiol nėra suformuota viena pozicija dėl terminų, minėtos civilinės bylos šiuo metu dar nagrinėjamos apeliacine tvarka. Nesant vienodos praktikos, skirtingose DGK priimami nevienodi sprendimai, asmenims nėra aišku, ar tapatūs reikalavimai skirtingose

37 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1172/2000.

38 Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14099-803/2013.

39 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje R. A. S. v. L. G. (bylos Nr. 3K-3-621/2006).

40 Darbo ginčų komisijos 2013 m. liepos 3 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-10070/2013.

41 Darbo ginčų komisijos 2013 m. vasario 3 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-1105/2013.

komisijose būtų išnagrinėti vienodai. Įstatymų leidėjui būtina kuo skubiau panaikinti susidariusią įstatymo koliziją, kuri, anot prof. G. Bužinsko, sukuria dvigubus standartus ginant pažeistas darbines teises⁴². Pavyzdžiui, Estijoje ginčams dėl darbo užmokesčio išieškojimo yra taikomas 3 metų ieškinio senaties terminas, o dėl darbo sutarties nutraukimo – tik 1 mėnuo, dėl pažeistų darbo teisių – 4 mėnesiai⁴³. Kyla klausimas – kada apskritai taikomas DK 27 straipsnio nustatytas 3 metų ieškinio senaties terminas? Siūlytume DK 27 straipsnyje taip pat įtvirtinti 3 mėnesių ieškinio senaties terminą, kuris būtų skaičiuojamas nuo pažeidimo arba sužinojimo apie asmens teisės pažeidimą dienos. Vienodas terminas neleistų šalims piktnaudžiauti, delsti, taip būtų įtvirtintas 3 mėnesių senaties terminas kreiptis tiek į DGK, tiek į teismą, būtų užtikrinamas greitas kilusio darbo ginčo sprendimas. Šalys būtų suinteresuotos nedelsti kreiptis į ginčą nagrinėjančius organus. Jei paaiškėtų, jog, pavyzdžiui, darbuotojas žinojo faktą apie savo pažeistą teisę ir delsė kreiptis – ginčą nagrinėjantis organas galėtų pripažinti praleistą terminą, o jei nežinojo – galėtų taikyti DK 301 straipsnį ir priteisti susijusias sumas ne daugiau kaip už trejus metus.

Darbo ginčų komisijos kompetencijos problema

Vadovaujantis DK XIX skyriaus nuostatomis DGK nagrinėja nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Praktikoje iškyla klausimai dėl ginčų, susijusių su darbo santykiais, kuriuos šalys tikisi nagrinėti DGK. Tačiau pagal DK 290 straipsnio 1 dalies 3 punktą DGK atsisako nagrinėti prašymą, jeigu reikalavimo nagrinėjimas nepriskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai, t. y.:

- kai darbdaviui yra **iškelta bankroto byla**, kadangi įmonių bankroto procedūra yra vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo nuostatomis⁴⁴ ir ieškovas minėto įstatymo pagrindais yra įtraukiamas į įmonės kreditorių sąrašą. Pažymėtina, jog darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, yra tenkinami pirmąja eile⁴⁵. Kai įmonė neturi pakankamai nuosavų lėšų atsiskaityti su darbuotojais, bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės administratorius pagal Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo nuostatas per du mėnesius nuo kreditorinių reikalavimų patvirtinimo dienos Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka privalo pateikti Garantinio fondo administratoriui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti⁴⁶;

42 Bužinskas, G. Ikitėisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 294.

43 Individual Labour Dispute Resolution Act [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-12-08]. <<http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>>.

44 Plačiau žr. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010.

45 *Ibid.*, 35 straipsnio 2 dalis.

46 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478, 6 straipsnio 1 dalis.

- kai darbdaviui yra **iškelta restruktūrizavimo byla**, remiantis Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo nuostatomis⁴⁷. Įvykdžius restruktūrizavimo planą, pirmąja eile yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais (įskaitant gyventojų pajamų mokestį ir valstybinio socialinio draudimo įmokas). Nors restruktūrizavimo metu sustabdomas palūkanų ir netesybų mokėjimas, sustabdomas išieškojimas pagal vykdomuosius dokumentus, tačiau komisijos laikosi nuomonės, jog „priskaičiuotų išmokėjimui sumų išieškojimas įgyvendintinas, nes neatsiskaitymas su ieškovu už atliktus darbus ir nemokėjimas su darbo santykiais susijusių išmokų traktuotina, kaip netesybos ir turi būti išieškomos privaloma tvarka“⁴⁸. Tad iškėlus teisme restruktūrizavimo bylą, kreditoriai savo reikalavimus pateikia įmonės administratoriui, iš kurio turi teisę gauti informaciją apie įmonės restruktūrizavimo bylos eigą;

- kai darbo ginčas kyla **valstybės tarnyboje**, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, pagal kurias „valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą“⁴⁹. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas nustatyto, jog „ginčus dėl teisės viešojo administravimo srityje sprendžia administracinis teismas“ (įstatymo numatytais atvejais prašymas pirmiausia turi būti paduodamas administracinių ginčų komisijai)⁵⁰;

- kai darbo bylos šalis yra **užsienio šalies teisės subjektas**, kadangi norminiai teisės aktai, kuriais grindžiama darbo ginčų komisijos veikla⁵¹, „nesuteikia darbo ginčų komisijai teisės spręsti individualius darbo ginčus, kai atsakovas yra užsienio šalies teisės subjektas, turintis toje valstybėje savo nuolatinę buveinę“⁵²;

- kai reikalavimas keliamas dėl **neturtinės žalos atlyginimo** vadovaujantis DK 250 straipsnio nuostatomis, pagal kurias „darbo teisinių santykių šalių padarytos neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis LR civiliniu kodeksu“⁵³. Todėl ieškovai dėl atsakovo padarytos neturtinės žalos atlyginimo turi teisę kreiptis į teismą civilinio proceso tvarka⁵⁴;

- kai reikalavimas keliamas dėl **bylinėjimosi išlaidų atlyginimo**, kadangi DK XIX skyrius nenumato galimybės atlyginti kitai šaliai bylinėjimosi išlaidų. CPK VII skyriaus nuostatos taikomos tik civiliniame procese⁵⁵.

47 Plačiau žr. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.

48 Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 16 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6687/2013.

49 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66-2130, 2 straipsnio 2 dalis.

50 Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 13-308, 3 straipsnis, 22 straipsnis.

51 Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, Darbo ginčų komisijos nuostatai.

52 Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 28 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-7160/2013.

53 Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *supra* note 20.

54 Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 5 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2623/2013 ir 2013 m. gegužės 14 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6406/2013.

55 Darbo ginčų komisijos 2013 m. balandžio 25 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-4873/2013.

- kai reikalavimas keliamas dėl **palūkanų išieškojimo**. Palūkanų skaičiavimą ir mokėjimą reglamentuoja CK nuostatos, pagal kurias „terminą įvykdyti piniginę prievolę praleidęs skolininkas privalo mokėti penkių procentų dydžio metines palūkanas už sumą, kurią sumokėti praleistas terminas, jeigu įstatymai ar sutartis nenustato kitokio palūkanų dydžio“⁵⁶. Komisijos teisės aktai, kuriais ji vadovaujasi savo veikloje, nesuteikia jai teisės nagrinėti ginčų, kylančių iš civilinių teisinių santykių, tarp jų ir ginčus dėl palūkanų priteisimo, dėl kurių reiktų kreiptis į bendrosios kompetencijos teismą su ieškiniu⁵⁷;

- kai reikalavimas keliamas dėl **laikiniųjų apsaugos priemonių taikymo**, kadangi DK XIX skyrius tokios galimybės nenumato, o „Civilinio proceso kodekso penktojo skirsnio nuostatos taikomos tik civiliniame procese“⁵⁸;

- kai reikalavimas keliamas dėl **administracinės atsakomybės taikymo**. Komisijos, pagal įstatymų, reglamentuojančių jų veiklą, neturi teisės kontroliuoti Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbo teisinius santykius, vykdymą ar/ir nustačius pažeidimus imtis administracinio poveikio priemonių pažeidimus padariusių kaltųjų asmenų atžvilgiu. Tokios teisės ir galimybės yra suteiktos pagal kompetenciją Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių darbo inspektoriams. Todėl „dėl darbo įstatymų pažeidimų nustatymo, dėl baudos paskyrimo už darbo įstatymų pažeidimus, dėl nelegalaus darbo fakto nustatymo, dėl darbo apmokėjimo įmonėje organizavimo ir kt. nagrinėjimas ir sprendimų iš esmės šiais klausimais priėmimas yra VDI prerogatyva, todėl ieškovai su tokiais prašymais taikyti administracinę atsakomybę turi teisę kreiptis į VDI su skundu dėl darbo įstatymų pažeidimų“⁵⁹.

Kaip matyti iš anksčiau aptartų klausimų, trūksta kai kurių gana svarbių procesinių klausimų (bylinėjimosi išlaidų atlyginimo, laikiniųjų apsaugos priemonių taikymo) reglamentavimo.

5. Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas ir vykdymas

Kita kylanti problema – tolesni šalių veiksmai gavus nepalankų DGK sprendimą. Įstatymo iniciatoriai norėjo apriboti šalių galimybes skusti teismui DGK sprendimus ir siekė leisti kreiptis į teismą tik suformulavus savarankiškus reikalavimus atskiru ieškiniu. Tačiau įstatymo leidėjas DK 296 straipsnyje neaiškiai suformulavo tolesnius šalių, nepatenkintų DGK sprendimu, veiksmus. DK 296 straipsnis vadinasi „Darbo ginčų komisijos sprendimo apskundimas“, tačiau straipsnio turinys nustato, jog „jeigu ginčo šalys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jos per mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos gali **pareikšti ieškinį** apylinkės teisme, vadovaudamosi Civilinio proceso kodekso nuostatomis“. DK 299 straipsnio 1 dalis taip pat

56 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, *supra* note 27, 6.210 straipsnio 1 dalis.

57 Darbo ginčų komisijos 2013 m. balandžio 23 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-5355/2013 ir 2013 m. birželio 25 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-9377/2013.

58 Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 13 d. sprendimas darbo byloje Nr. 8215/2013.

59 Darbo ginčų komisijos sprendimas 2013 m. kovo 5 d. darbo byloje Nr. APS-36-2623/2013.

numato, jog „teismuose nagrinėjami **apskūsti** darbo ginčų komisijos sprendimai“⁶⁰. Lingvistiniu požiūriu „apskundimas aukštesnei instancijai arba kreipimasis į aukštesnę instanciją persvarstyti kokį klausimą yra vadinamas apeliacija“⁶¹. Tad DK kalbama apie komisijų sprendimų apskundimo institutą, tačiau aptartame DK 296 straipsnyje pateikiama DGK sprendimo apskundimo forma – ieškinys, kuris turi būti pareiškiamas apylinkės teismui, vadovaujantis CPK nuostatomis. Svarbu atkreipti dėmesį, jog minimas CPK 135 straipsnis numato tam tikrus ieškinio turinio reikalavimus⁶², tad darbuotojui nesutinkant su komisijos sprendimu ir skundžiant jį teismui prasideda sudėtingas teisminis procesas. Tampa nebeaišku, ar toks komisijų sprendimų apskundimo reglamentavimas reiškia naujos bylos pradėjimą teisme, ar teismas tampa apeliacine instancija komisijų priimtiems sprendimams skūsti. Juk įstatyme numatomos teisinės definicijos turi realiai atspindėti reiškinį. Matyt, įstatymo autoriai, sekdami Estijos pavyzdžiu, siekė neleisti skūsti DGK sprendimo teismui, o tarsi priversti ieškovus kreiptis su nauju ieškiniu į teismą apginti pažeistą teisę. Tokiu būdu buvo siekiama išvengti nepagrįsto bylinėjimosi, kai suformuluoti reikalavimo neįmanoma, o siekiama tik skūsti priimtą DGK sprendimą. Įstatymų leidėjui būtina nustatyti aiškią komisijų priimtų sprendimų apskundimo tvarką. Teisinės sąvokos turi būti vartojamos aiškiai, kad jos būtų suvokiamos kiek įmanoma tiksliau.

Nevienoda šio straipsnio taikymo praktika ir teismuose. Kai kurie teisėjai vadovaudamiesi DK 296 straipsnio nuostatomis savo sprendimuose DGK prilygina Ryšių reguliavimo tarnybai⁶³, traukia DGK atsakovais ir prašo pateikti atsiliepinimus toliau nagrinėjant darbo bylas teismuose⁶⁴. Tokia teismų pozicija kelia diskusijų, kadangi komisijos neturi juridinio asmens statuso, yra sudaromos trišaliu principu iš darbdavių organizacijų, profsąjunginių organizacijų ir VDI paskirtų atstovų, todėl, vadovaujantis CPK 41 straipsnio nuostatomis⁶⁵, negali būti šalimi civiliniame procese. Be to, ir individualius darbo ginčus nagrinėjusios komisijos, sudaromos įmonėse iki 2013 m. sausio 1 d. pagal anksčiau galiojusį DK reglamentavimą, nebuvo ir negalėjo būti kviečiamos atsakovu teismuose nagrinėjamos bylose dėl šių komisijų sprendimų. Atsakovu bylose dėl savo priimtų sprendimų nėra ir patys teismai. VDI taip pat negali būti atsakovu darbo bylose, kadangi nieko bendro su nagrinėjamais darbo ginčais neturi, jokių veiksmų, turinčių reikšmę nagrinėjamos bylose ar/ir šalims, neatlieka. Atsižvelgiant į tai, jog pagal DK nustatytą darbo ginčų nagrinėjimo tvarką teisme byla dėl darbo ginčo yra nagrinėjama iš esmės, teikiant ieškinį, VDI nėra teisiškai suinteresuota bylos baigtimi, todėl nėra nei

60 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 2, 299 straipsnio 1 dalis.

61 Terminų žodynas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2013-10-29]. <<http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/a/apeliacija>>.

62 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, *supra* note 27.

63 Civilinėse bylose, kuriose Ryšių reguliavimo tarnyba nenagrinėjo ginčo išankstine sprendimo ne teisme tvarka, teismas ją gali įtraukti proceso dalyviu – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-480/2009.

64 Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36676-852/2013 ir 2013 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36843-582/2013.

65 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, *supra* note 27, 41 straipsnio 1 dalis (aktuali redakcija 2013-05-25).

atsakovė, nei kita proceso dalyvė pagal CPK 37 ir 61 straipsnio nuostatas. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką „skundžiant išankstinės ne teismo tvarka administracinius ginčus nagrinėjančios kvaziteisminės institucijos – administracinių ginčų komisijų priimtus sprendimus, šalys teisme nesikeičia, o administracinių ginčų komisija byloje nedalyvauja“⁶⁶. Manoma, jog privaloma ikiteismine tvarka darbo ginčus nagrinėjančios komisijos veiklos pobūdis, organizavimas ir principai yra analogiški administracinių ginčų komisijai, todėl ginčus nagrinėjančios komisijos taip pat negali būti šalimi ir dalyvauti ikiteismine tvarka išnagrinėtose darbo bylose, kai tokios bylos toliau nagrinėjamos teisme.

Siekiant išvengti procesinių neaiškumų dėl netobulos DK 296 straipsnio formuluo-tės, reikėtų aiškios įstatymo leidėjo nuostatos – kur ir kaip nagrinėjamas toliau ginčas po DGK sprendimo priėmimo.

DGK priimti sprendimai yra vykdomieji dokumentai, todėl po mėnesio, įsiteisėjus sprendimui ir atsakovui neįvykdžius sprendimo gražiuoju, ieškovas turi teisę tiesiogiai kreiptis į antstolį dėl priverstinio sprendimo vykdymo pagal CPK nustatytą tvarką⁶⁷.

Išvados

Iki 2013 m. sausio 1 d. individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka nebuvo efektyvi. Darbdaviai dažnai ignoruodavo pareigą sudaryti darbo ginčų komisiją darbovietėse, todėl bendrosios kompetencijos teismai buvo apkrauti bylomis, o procesas buvo sudėtingas, ilgas ir brangus. Ankstesnė statistika rodė santykinai nedidelį darbo bylų skaičių teismuose, tačiau naujai veikiančiose darbo ginčų komisijose prašymų skaičius beveik padvigubėjo. Manome, jog darbuotojų teisės pagal senąją tvarką nebuvo veiksmingai ginamos, o naujoji individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka pasiteisino. Tačiau praktikoje susiduriama su įvairiais trūkumais.

DK nėra numatytos prašymo trūkumų šalinimo tvarkos, įstatymo leidėjas taip pat nenumatė, kokiais atvejais komisija gali atsisakyti priimti prašymą. Vadovaujantis CPK ieškinio trūkumų šalinimo analogija, procesas nebebūtų toks greitas ir paprastas, kas suponuoja išvadą, jog komisijos sekretoriui įstatymų leidėjas netiesiogiai suteikė gana plačią diskrecijos teisę priimant prašymą nuspręsti, ar jo turinys tinkamas.

Darbo ginčų komisijos narių kompetencijos klausimas neretai kelia darbo ginčo šalių nepasitikėjimą – įstatymų leidėjas nekelia specialių reikalavimų socialinių partnerių atstovams, tad DGK komisijos pirmininkas gali būti vienintelis žmogus, turintis teisinį išsilavinimą.

66 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 9 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. A442-138/2012 ir 2011 m. balandžio 18 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. A146-71/2011.

67 Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *supra* note 20, 298 straipsnis.

Įstatymų leidėjui siūlytina kuo skubiau išspręsti klausimą dėl kreipimosi į DGK termino. Siūlytume DK 27 straipsnyje įtvirtinti 3 mėnesių ieškinio senaties terminą, kuris būtų skaičiuojamas nuo pažeidimo arba sužinojimo apie asmens teisės pažeidimą dienos. Vienodas terminas neleistų šalims piktnaudžiauti, delsti, taip būtų įtvirtintas 3 mėnesių senaties terminas kreiptis tiek į DGK, tiek į teismą, būtų užtikrinamas greitas kilusio darbo ginčo sprendimas.

Nėra aiškus darbo ginčų komisijų teisinis statusas. Teismai traukia komisijas atsakovais ir prašo pateikti atsiliepimus toliau nagrinėjant darbo bylas teismuose, nors pagal veiklos formą komisijos neturi juridinio asmens statuso, todėl negali būti šalimi civiliniame procese.

Darbo ginčų komisijoms taip pat trūksta aiškaus reglamentavo klausimuose dėl bylinėjimosi išlaidų atlyginimo, laikinųjų apsaugos priemonių taikymo. Autorių nuomone, tai apsunkina darbo ginčų nagrinėjimo procesą.

Būtina nustatyti aiškią darbo ginčų komisijų priimtų sprendimų apskundimo tvarką. Pagal dabartinį reguliavimą neaišku, ar teismas yra apeliacinė instancija komisijų priimtiems sprendimams skųsti, ar komisijų sprendimų apskundimo reglamentavimas reiškia naujos bylos pradėjimą teisme. Manome, kad įstatymo leidėjas turi aiškiai dėl to apsispręsti ir nepalikti to spręsti precedento keliu Aukščiausiam Teismui.

Siūlytina sukurti sistemą, kurioje būtų kaupiami, analizuojami bei apibendrinami duomenys apie darbo ginčų komisijų priimtus sprendimus, kas leistų susipažinti su priimtais DGK sprendimais, matyti statistiką.

Iš pateiktų išvadų matyti, jog naujoji darbo ginčų sprendimo sistema pasiteisino, tačiau liko reglamentavimo spragų, kurioms spręsti reikalinga įstatymo leidėjo iniciatyva.

Literatūra

-
- Bužinskas, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*. 2013, 20(3).
- Bužinskas, G. Įstatymų, reguliuojančių darbo ginčų nagrinėjimą, tobulinimo kryptys. *Jurisprudencija*. 2002, 25 (17).
- Bužinskas, G. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004.
- Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės*. Vilnius: Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos teisės institutas, 2003.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. vasario 3 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-1105/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 5 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2623/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 7 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-2830/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. kovo 21 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-3239/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. balandžio 23 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-5355/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. balandžio 25 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-4873/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 14 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6406/2013.

- Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 16 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-6687/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. gegužės 28 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-7160/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 13 d. sprendimas darbo byloje Nr. 8215/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 25 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-3-9377/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. liepos 3 d. sprendimas darbo byloje Nr. APS-1-10070/2013.
- Darbo ginčų komisijos 2013 m. spalio 15 sprendimas darbo byloje Nr. APS-36-16258/2013.
- Judickienė, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*. 2003, 47.
- Kiselev, I. Ja. *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and international labor law]. Moskva, 1999.
- Kiselev, I. Ja. *Sravnitelnoe trudovoe pravo* [Comparative Labor Law]. Moskva: Gosudarstvenij universitet, Vysshaja shkola ekonomiki, 2005.
- Elliott, C.; Vernon, C. *French legal system*. Longman, 2000.
- Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 33-1014.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1172/2000.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *R. A. S. v. L. G.* (bylos Nr. 3K-3-621/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-480/2009.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 18 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. A146-71/2011.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 9 d. nutarimas administracinėje byloje Nr. A442-138/2012.
- Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 13-308.
- Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 36-1340.
- Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478.
- Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010.
- Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 114-5115.
- Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66-2130.
- Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 60-1945,
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Darbo ginčų komisijos nuostatų, Darbo ginčų komisijos darbo reglamento bei Atlygio mokėjimo darbuotojų ir darbdavių atstovams darbo ginčų komisijose ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2012, Nr. 143-7398.
- Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14099-803/2013.
- Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. liepos 5 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-20249-905/2013.
- Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. spalio 1 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 2-36676-852/2013.
- Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-36843-582/2013.

Anotacija. Straipsnyje aptariamas naujo individualių darbo ginčų nagrinėjimo modelio diegimas bei veikimas. 2013 m. sausio 1 d. įvykdyta reforma, kuria individualūs darbo ginčai pavesti spręsti specializuotoms kvaziteisminėms institucijoms, sudaromoms prie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritorinių skyrių. Straipsnyje analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, įsigaliojęs 2013 m. sausio 1 d., kuriuo remiantis nuo 2013 m. sausio 1 d. formuojama darbo ginčų komisijų bei Lietuvos teismų praktika darbo bylose, aptariamoms aktualiausiasios problemos bei tolesnės ginčų nagrinėjimo perspektyvos.

Reikšminiai žodžiai: darbo teisė, individualus darbo ginčas, darbo santykiai, teisinis reguliavimas.

FEATURES OF FUNCTIONING OF THE NEW MODEL OF LABOUR DISPUTES IN LITHUANIA

Justinas Usonis, Asta Filimonenkova

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The new model of hearing of individual labour disputes and implementation of its operation in practice is discussed in the paper. After reform, which came into effect on January 1st, 2013, hearings of individual labour disputes have been delegated to the specialised quasi-judicial institutions, which are set up under the territorial divisions of the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania. The article examines problems arising in practice after the changes of the Labour Code. The analysis is supported with practices of State Labour Inspectorate and the Courts of the Republic of Lithuania in employment cases since January 1st, 2013. The most relevant questions, such as competences of commissions of labour disputes, problems of process of appeal and further prospects, are discussed.*

Keywords: labour law, individual labour disputes, labour relations, legal regulation.

Justinas Usonis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

Justinas Usonis, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Associated Professor. Research interests: employment law, EU labour law.

Asta Filimonenkova, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinio aprūpinimo programos magistrantė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė.

Asta Filimonenkova, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Master of Labour Law and Social Security Studies. Research interests: employment law, EU labour law.