

# DARBO GINČAI: KAI KURIE IKITEISMINĖS IR TEISMŲ PRAKTIKOS ATITIKTIES KLAUSIMAI

GINTAUTAS BUŽINSKAS

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto  
Verslo teisės katedra, Utenos kolegija  
El. p. *direktorius@utenos-kolegija.lt*

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,  
parengtas spausdinti 2015 m. gegužės 6 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-07

**Santrauka.** Straipsnis skirtas originaliai, Lietuvos teisės doktrinoje nenagrinėtai temai – ikiteisminės ir teisminės darbo ginčų praktikos problemoms. Darbo ginčų ikiteisminė praktika pradėta kaupti tik po 2013 m. sausio 1 d., pasikeitus Darbo ginčų komisijų formavimo tvarkai. Dabar šios komisijos nuolat veikia prie teritorinių Valstybinės darbo inspekcijos padalinių. Autorius, turėdamas praktinės darbo šiose komisijose patirties, analizuoja konkrečias bylas, atskleidžia teigiamas ir neigiamas darbo teisės reformos puses bei jos įtaką ikiteisminei ir teisminei darbo ginčų praktikai. Aptariamos Darbo ir Civilinio proceso kodeksų harmonizavimo, nacionalinės teisės reformos bei Europos Sąjungos teisės individualių ir kolektyvinių ginčų srityje derinimo problemos. Prieinama prie pagrindinės išvados, kad darbo teisės sisteminė reforma turi būti tęsiama, ją įgyvendinant konceptualiai ir sistemiskai derinant visas teisės šakas. Tai sudarytų sąlygas harmonizuoti įstatymines kodeksų nuostatas ir vienodinti nacionalinę ikiteisminę bei teismų praktiką. Siekiant tobulinti Valstybinės darbo inspekcijos misiją šioje srityje, reikėtų nuolat rengti atitinkamus mokymus į darbo ginčų komisiją deleguotiems darbuotojams ir socialiniams partneriams. Tai neabejotinai veiktų taikos sutarčių dinamiką.

**Reikšminiai žodžiai:** darbo ginčai, ginčai dėl materialinės atsakomybės, ginčai dėl darbo užmokesčio ir kitų nepriemokų, darbo ginčų komisija, ikiteisminė ir teisminė praktika, teisiniai terminai, individualūs darbo ginčai ir kolektyvinių interesų apsauga.

## **Įvadas**

Lietuvos Respublikos darbo teisės reforma, prasidėjusi po Nepriklausomybės atkūrimo, tolydžio įgauna nuolatinio vyksmo pobūdį ir nesirengia ilgėliau stabtelėti. Be to, reforma akylai nekopijuoja kitose, visų pirma Europos Sąjungos, valstybėse egzistuojančių darbo teisinių santykių modelių, o siekia savų tikslų ir vadovaujasi originalia logika. Nesunku pastebėti, kad atskiri darbo teisės institutai plėtojami pagal savitą scenarijų, sudarydami prielaidas kilti tam tikrai disharmonijai pačios sistemos viduje. Visų pirma tai sietina su darbo ginčų institutu<sup>1</sup>. Šio instituto išskirtinumas, savotiškas dualizmas yra tarsi užkoduotas pačioje jo prigimtyje: Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) X skyrius skirtas kolektyviniams darbo ginčams reglamentuoti, o to paties kodekso XIX skyrius – individualiam darbo ginčiui<sup>2</sup>. Be to, individualių darbo ginčų nagrinėjimą taip pat reguliuoja Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) XX skyrius „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“<sup>3</sup>. Deja, „susikalbėjimo“ tarp atskirų kodeksų skyrių stinga, todėl prireiks daugiau pastangų ir sąnaudų vienodai teismų praktikai formuoti, kartu stebint, kad teisėkūros tikslumo trūkumas nesukeltų nepageidautinų teisės taikymo padarinių.

Pavyzdžių paieškokime remdamiesi darbo teisės sistemos tyrimais. Dabar galiojančio DK X skyrius vadinasi „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“, o DK XIX skyrius – „Individualus darbo ginčas“. Visiškai neaišku, kodėl pavadinimuose vartojamas skirtingas skaičius: daugiskaita ir vienaskaita? Kodėl vieni ginčai „reglamentuojami“, o kiti tik šiaip įvardijami? Gal tai reiškia, kad valstybė numato skirtingą poveikį atskiroms darbo ginčų kategorijoms? Kodėl CPK XX skyriuje visai nevartojama „darbo ginčo“ apibrėžtis? Juk DK XIX skyriuje „darbo ginčas“, „byla“ ir „prašymas“ vartojami kaip sinonimai (žr., pvz., DK 290, 291 ir 292 straipsnių dispozicijas).

Autoriaus nuomone, DK taip pat nepakankamai nuosekliai ir logiškai vartojamos „skundo“ ir „ieškinio“ teisinės sąvokos (DK 296 straipsnis).

<sup>1</sup> Žr. plačiau: BUŽINSKAS, G. Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai. *Jurisprudencija*, 2013, 20(3): 1153–1173.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.

Vadovaujantis CPK logika, šios sąvokos yra savarankiškos, autonomiškos ir viena kitos neinspiruojančios (pvz., CPK 411, 510 ar 511 straipsniai). Akivaizdu, kad CPK nuostatų nepaisoma ir DK 289 straipsnio 2 dalyje apibrėžiant prašymą darbo ginčų komisijai ir jo rekvizitus. Pirmasis rekvizitas įvardijamas kaip „ieškovas“. Kyla pagrįstas klausimas, ar tai tas pats subjektas, kuris pateikia prašymą? Ar loginio, sisteminio ar teleologinio metodų taikymas užtikrins teisingą atsakymą? Tikėtina, kad geriausiu atveju – tik profesionalui, o juk darbo ginčų komisija turi būti prieinama ir pasiekama bet kuriam darbuotojui ar darbdaviui.

## **1. Ginčų dėl šalių materialinės atsakomybės reglamentavimo naujovės**

Šiame straipsnyje siekiama parodyti, kaip teisėkūros netolygumai daro poveikį ir trukdo harmonizuoti ikiteisminę bei teismų praktiką. Ikiteisminę praktiką sistemiskai apibendrinti tapo įmanoma tik po 2013 m. sausio 1 d., pakeitus darbo ginčų komisijų formavimo tvarką. Įmonėse, įstaigose ir organizacijose veikusių darbo ginčų komisijų veikla nebuvo nei koordinuojama, nei apibendrinama ar sisteminama. Todėl publikacijų tuo klausimu iki 2013 m. visai mažai. Nors darbo ginčų komisija jau dešimtmečius yra privaloma ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucija, tačiau praėjusio šimtmečio paskutiniais metais dažnoje civilinėje byloje visai nebūta duomenų apie tai, ar ieškovas pasinaudojo, ar nepasinaudojo privaloma išankstine ginčo nagrinėjimo tvarka. Be to, ieškovas galėjo būti tik darbuotojas. Todėl po 2013-ųjų ikiteisminę procedūrą reikėjo kurti beveik iš naujo.

Ikiteisminės ir teisminės darbo ginčų praktikos suderinimo poreikį lemia ir tai, kad teritorinės darbo ginčų komisijos savo teisine prigimtimi supanašėjo su teismais ir tapo savotišku kvaziteismu, galinčiu taikyti net procesines normas (tiesa, *mutatis mutandis* sąlygomis).

Taigi tik praėjus dešimtmečiui po Darbo kodekso įsigaliojimo atsirado galimybė ir poreikis kanonizuoti ikiteisminę ir teisminę darbo ginčų praktiką, siekiant sumažinti neteisėtų ir nepagrįstų sprendimų skaičių ir kartu geriau užtikrinti darbo teisinių santykių subjektų teisių ir interesų gynimą.

Šis straipsnis yra bene pirmasis bandymas sistemiskai ir metodiškai išnagrinėti paminėtas problemas bei paskatinti mokslinę polemiką šiuo klausimu. Teisės šaltinių, taip pat lyginamoji analizė, analogijos, sintezės, loginio ir kt. metodų taikymas įgalino autorių išdėstyti savo poziciją ir padaryti atitinkamus apibendrinimus bei išvadas.

Dėstomų aplinkybių nereikėtų laikyti nereikšmingomis detalėmis, nes visos jos daro įtaką teismų praktikai. Akivaizdus pavyzdys, – ginčai, kylantys dėl materialinės atsakomybės normų taikymo. Tiesa, šiuo atveju atitiktis tarp DK ir CPK normų paieškos iniciatorius turėtų būti pastarasis. Turime omenyje CPK 410 straipsnio dispoziciją, kurios 2 dalyje sakoma: „Šiame skyriuje nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo ir kitus šiame Kodekse nustatytus ginčų atvejus.“

Akivaizdu, kad nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK pakeitimams<sup>4</sup> CPK 410 straipsnio formuluotė nebeatitinka laiko dvasios, nes gimė dar tada, kai darbdavys dėl darbo ginčo neturėjo teisės kreiptis į darbo ginčų komisiją ar skųsti jos sprendimo teismui, išskyrus tuos gana retus atvejus, kai žalą darbdaviui padarydavo darbuotojas, sugadindamas, sužalodamas ar sunaikindamas darbo įrankius, produkciją ar žaliavas. Tokiu atveju darbdavys ar jo įgaliotas asmuo kreiptavosi tiesiogiai į teismą, nes ankstesnė DK 296 straipsnio dispozicija numatė, kad į darbo ginčų komisiją gali kreiptis tik darbuotojas. Nuo 2013 m. sausio 1 d. į darbo ginčų komisiją gali kreiptis tiek darbuotojas, tiek darbdavys (DK 289 straipsnis). Todėl CPK XX skyriaus normas reikėtų suderinti su nauja DK XIX skyriaus redakcija. Atitinkamos darnos nebuvimas neigiamai veikia ikiteisminės ir teismų praktikos formavimąsi ir neužtikrina jos vientisumo.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis<sup>5</sup>, per pirmąjį 2013 m. pusmetį darbo ginčų komisijai pateikta daugiau kaip 40 bylų dėl materialinės atsakomybės, kurias inicijavo darbdaviai. Tačiau pasitaikė ir tokių bylų, kada ieškovas kreiptavosi tiesiogiai į teismą, tačiau teismas pagrįstai ieškinį atmesdavo dėl privalomos ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nesilaikymo. Antai byloje<sup>6</sup> ieškovas (darbdavys) pateikė ieškinį teismui prašydamas priteisti materialinę žalą iš atsakovo (darbuotojo), su kuriuo darbo santykiai jau buvo nutrūkę. Byloje ieškovas teigė, kad atsakovas neįnešė į įmonės kasą pinigų pagal kvitus ir taip padarė įmonei žalą. Teismas ieškinį atsisakė priimti motyvuodamas tuo, kad ieškovas nesilaikė išankstinės ginčų nagrinėjimo tvarkos. Teismas nurodė, kad ieškovas pateiktu ieškiniu kelia ne ginčą dėl civilinės atsakomybės taikymo, bet individualų darbo

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569; 2005, Nr. 67-2400; 2010, Nr. 81-4221; 2012, Nr. 80-4138.

<sup>5</sup> Valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-12]. <[http://www.vdi.lt/Tekstai/Pranesimai\\_Ziniasklaidai.aspx](http://www.vdi.lt/Tekstai/Pranesimai_Ziniasklaidai.aspx)>.

<sup>6</sup> Kauno apylinkės teismo 2013 m. rugpjūčio 31 d. nutartis byloje Nr. 2-12694-945/2013; Vilniaus apygardos teismo 2013 m. balandžio 29 d. nutartis byloje Nr. 2S-794-560/2013.

ginčą, kaip jis apibrėžtas DK 285 straipsnyje. Taip pat nurodė, kad pagal DK 287 straipsnio 1 dalį darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus. Pagal apylinkės teismuose nusistovėjusią individualių darbo ginčų nagrinėjimo praktiką, teismas priima nagrinėti ginčus dėl materialinės atsakomybės taikymo tik tuo atveju, kai šis reikalavimas yra pareiškiamas kartu su DK 299 straipsnio 1, 2, 3 punktuose įvardytu (-ais) teismo kompetencijai imperatyviai priskirtu (-ais) reikalavimu (-ais). Teismas įvertino, kad toks aiškinimas geriausiai atitinka įstatymo leidėjo valią nuo 2013 m. sausio 1 d. suteikti darbo ginčų komisijoms platesnius įgaliojimus. Tiek darbuotojas, tiek darbdavys dėl materialinės atsakomybės taikymo individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta bendra tvarka turėtų kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą. Atskirajame skunde ieškovas teigė, kad iki 2012 m. gruodžio 31 d. galiojusios DK 295 straipsnio 2 dalies 6 punkto normos komentare į „kitų įstatymų nustatytų atvejų“ sąrašą buvo įtraukti ir ginčai dėl žalos, padarytos ryšium su darbo santykiais, atlyginimo, todėl tokie ginčai pagal galiojančią tvarką turėtų būti nagrinėjami teisme. Pabrėžtina, kad atveju, kai ieškovas gali kreiptis tiesiogiai į teismą, nepasinaudodamas ikiteisimine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, sąrašas nuo 2013 m. sausio 1 d. DK įtvirtintoje darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos redakcijoje yra susiaurintas, nuo tos datos suteikiant platesnius įgaliojimus darbo ginčų komisijoms.

Apžvelgus 2012 ir 2013 metų bylas dėl materialinės atsakomybės galima pastebėti, kad didžioji dalis bylų 2012 m. buvo inicijuojama darbdavių dėl darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės ir šios bylos paprastai buvo nagrinėjamos pirmosios instancijos bei apeliacinės instancijos teismuose, ir tik nedaugelis jų pasiekdavo Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą (toliau – LAT). Išnagrinėtų bylų dėl darbdavio materialinės atsakomybės buvo mažiau ir dažniausiai jose nebūdavo duomenų apie ginčo nagrinėjimą ikiteisminėje institucijoje. 2013 m. bylose taip pat vyrauja ginčai dėl visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės. Tiek 2012, tiek 2013 metų bylose, kurios tiesiogiai pasiekė teismą, ginčai dėl darbdavio materialinės atsakomybės paprastai keliami dėl neturtinės žalos atlyginimo. Vienoje iš bylų<sup>7</sup> teismas konstatavo, kad darbdavio atsakomybė už darbuotojo, vykdančio darbo pareigas, patirtą neturtinę žalą dėl jo sveikatos sužalojimo kyla dėl to, jog kaip tik darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą (DK 348 straipsnio 4 punktas, 250 ir 260 straipsniai). Nagrinėjamoje byloje pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai tinkamai įvertino neteisėtų veiksmų pobūdį, t. y. nustatė, kad

---

<sup>7</sup> LAT 2013 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-426/2013.

darbdavys turi neginčijamą pareigą užtikrinti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas, tačiau tos pareigos nevykdė. Taigi objektyviai darbdavys atliko neteisėtus veiksmus, pasireiškiančius neveikimu. Nors šie pažeidimai tiesiogiai ir nesukelia neigiamų padarinių, tačiau sukuria mažesnę ar didesnę galimybę žalai atsirasti. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad viešojo intereso prasme darbdavys organizuodamas darbus turi maksimaliai stengtis ir visiškai laikytis saugos užtikrinimo reikalavimų. Šios kategorijos bylose turi būti taikoma žalą padariusio asmens kaltės prezumpcija, kurią nuginčyti pareigą turi pats žalą padaręs asmuo. Pabrėžtina ir tai, kad šio pobūdžio bylose neretai nagrinėjami reikalavimai dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir dėl drausminių nuobaudų panaikinimo.

## **2. Didžiausia individualių darbo ginčų kategorija – ginčai dėl darbo užmokesčio ir kitų nepriemokų išieškojimo**

Šiame straipsnyje keldami bet kuri retorinį klausimą siekiame bent kelių tikslų. Pirma, atkreipti dėmesį į kai kurias darbo teisės reformos spragas (aptarsime tik jų dalį); antra, pagrįsti požiūrį, kad teisės reforma turėtų tęstis; ir trečia, susieti teisinį reglamentavimą su ikiteisminės ir teismų praktikos formavimosi ypatumais. Geriausiai čia pasitarnaus statistika.

Per 2013 m. darbo ginčų komisijoms paduotas 5 221 prašymas. Absoliuti dauguma prašymų darbo ginčų komisijoms pateikta dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų išieškojimo (per 90 proc.), t. y. dėl neišmokėto ar neteisingai išmokėto atlyginimo, uždelsto galutinio atsiskaitymo, neapmokėto viršvalandinio darbo ar darbo naktį, švenčių ar poilsio dienomis. Pastebima ir tolimųjų reisų vairuotojų skundų gausos tendencija, – šie darbuotojai kreipiasi į darbo ginčų komisijas darbdaviui nesumokėjus žadėtos darbo užmokesčio dalies. Šiais atvejais sudarydamos darbo sutartį šalys dažniausiai būna sutarusios dėl vairuotojui mokamo papildomo priedo prie nustatyto darbo užmokesčio, pvz., po 1 litą už 1 nuvažiuotą kilometrą. Iš pirmo žvilgsnio toks susitarimas tenkina abi šalis, tačiau teisės aktai, reglamentuojantys vairuotojų darbo apmokėjimo tvarką, draudžia šalims susitarti dėl bet kokių apmokėjimų, kurie skatina pažeisti vairuotojo darbo ir poilsio režimą. Tokio pobūdžio ginčai nėra išimtinis atvejis darbo ginčų komisijų praktikoje, – tokius susitarimus aktyviai praktikuoja nemažai transporto įmonių. Dažniausiai dėl neteisėto susitarimo nukenčia silpnesnioji šalis, o darbo ginčų komisija negali patenkinti darbuotojo prašymo, nes jo ir darbdavio susitarimas prieštarauja teisės aktų nuostatoms<sup>8</sup>. Į darbo ginčų komisiją taip pat kreipiamasi dėl drausminių

<sup>8</sup> Ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka tapo efektyvesnė [interaktyvus]. [žiūrėta 2014-06-12]. <<http://www.solidarumasvilnius.lt/?p=1890>>.

nuobaudų panaikinimo, materialinės atsakomybės taikymo, įpareigojimo nutraukti darbo sutartį, darbo ir poilsio laiko režimo nustatymo ir pan. Per pirmuosius komisijų darbo metus darbo ginčų šalys sudarė 554 taikos sutartis, tai būtų maždaug 12 proc. visų 4 688 išnagrinėtų bylų. Autoriaus nuomone, šis taikos sutarčių skaičius įtikinamai liudija, kad darbo ginčų komisijos dar nevisiškai suvokia savo paskirtį ir dirba kaip kvaziteisminė institucija.

2013 m. didžiąją dalį darbo ginčų komisijų sprendimų teismai paliko galioti. Tai patvirtina, kad darbo ginčų komisijos atsakingai rengiasi byloms, per pirmus metus įgijo patirties ir formuoja gana vienodą ikiteisminę praktiką.

Paanalizavę ikiteisminę ir teismų praktiką bylose dėl piniginių reikalavimų išieškojimo galime daryti išvadą, kad teismams skundžiama tik maža dalis darbo ginčų komisijų sprendimų. Konstatuotina, kad skundžiami darbo ginčų komisijų sprendimai buvo priimti sudėtingesnėse bylose.

Antai R. K. kreipėsi į Šiaulių apylinkės teismą su ieškiniu ir patikslintu ieškiniu, kuriais prašė panaikinti 2013 m. gegužės 6 d. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus darbo ginčų komisijos sprendimą: priteisti iš atsakovo UAB „R2 grupė“ 3 522,69 Lt kompensaciją už kurą, 2 028,33 Lt už naktinį darbą, 996 Lt automobilio remonto išlaidų. Ieškovo manymu, jį atleidęs iš darbo atsakovas UAB „R2 grupė“ su juo laiku ir tinkamai neatsiskaitė. Atsakovas nepagrįstai ieškovui nesumokėjo kompensacijos už padidėjusias darbines išlaidas, t. y. neatsiskaitė už ieškovo darbo reikmėms naudoto automobilio kuro sąnaudas, taip pat už naktinį darbą. Dėl kilusio ginčo ieškovas kreipėsi į darbo ginčų komisiją. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vilniaus teritorinio skyriaus darbo ginčų komisija priėmė minėtą sprendimą atmesti ieškovo reikalavimus darbdaviui UAB „R2 grupei“ dėl kuro išlaidų išieškojimo ir didesnio darbo užmokesčio už darbą nakties metu išieškojimo, o reikalavimo dėl kuro išlaidų pagal panaudos sutartį, remdamasi DK 290 straipsnio 1 dalies 3 punktu, iš viso nenagrinėjo. Ieškovas R. K. su šiuo darbo ginčų komisijos sprendimu nesutiko. Šiaulių apylinkės teismas ieškinį atmetė. Ieškovas su apeliaciniu skundu kreipėsi į Šiaulių apygardos teismą ir prašė panaikinti pirmosios instancijos teismo sprendimą bei perduoti bylą nagrinėti iš naujo. Apeliacinis skundas nebuvo patenkintas. Teismas nusprendė, kad byla išnagrinėta išsamiai įvertinus visus byloje surinktus įrodymus; pirmosios instancijos teismo sprendimas yra teisėtas ir teisingas, nes sprendimo išvados atitinka byloje surinktus įrodymus, ir priimtas nepažeidžiant materialiosios bei procesinės teisės normų. Byloje nustatyta, kad 2011 m. sausio 7 d. tarp panaudos davėjo ir panaudos

gavėjo buvo sudaryta automobilio panaudos sutartis, kuria automobilio savininkas R. K. perdavė šį automobilį panaudai atsakovui UAB „R2 grupė“. Panaudos gavėjas įsipareigojo: „Naudoti automobilį pagal šią Sutartį ir automobilio paskirtį bei suteikti jį naudotis panaudos davėjui (darbuotojui), vykdant darbinės pareigas“; „Padengti (kompensuoti) automobilio išlaikymo išlaidas (pagal spidometro parodymus mėnesio pradžioje ir pabaigoje bei kvitus už pirktą benzina ir tepalus)“. Šalys byloje pripažino, kad R. K. 2012 m. gruodžio 13 d. nutraukus darbo sutartį, kartu buvo nutraukta ir automobilio panaudos sutartis. Pagal bylos duomenis, nuo 2011 m. sausio 7 d. iki 2012 m. birželio 1 d. R. K. nebuvo nustatytas automobilio naudojimo išlaidų limitas, tačiau 2012 m. birželio 1 d. atsakovas UAB „R2 grupė“ paskelbė įsakymą Nr. V-7, kuriuo apribojo R. K. išlaidas ir nustatė jam naudojimosi tarnybiniu automobiliu išlaidų normą – 300 Lt per mėnesį. Todėl apelianto argumentai, kad atsakovas sutiko ir su „didesnėmis, nei numatyta sutartyje, kuro sąnaudomis dėl tiesiogiai atliekamo darbo“, yra visiškai nepagrįsti; greičiau priešingai, – atsakovas UAB „R2 grupė“, pastebėjęs per dideles ieškovo išlaidas, minėtu įsakymu jas apribojo.

Teisėjų kolegija taip pat nesutiko su apeliacinio skundo argumentais, kad apeliantui atsakovas turėjo apmokėti už kurą ir jo ligos atvejų. Pirmosios instancijos teismas išsamiai ir aiškiai nurodė, kad R. K., nors ir būdamas padalinio vadovu, neprivalėjo dirbti, o kartu neturėjo naudoti jam priskirto transporto savo ligos metu, to daryti jo niekas nevertė. Ištyręs viršvalandinio darbo apmokėjimo reikalavimą teismas nurodė, kad DK 150 straipsnio 5 dalis numato, jog viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Teismas sutiko su darbo ginčų komisijos sprendimo argumentais, kad ieškovas R. K. pagal savo pareigas buvo priskirtinas prie administracijos pareigūnų, todėl jo naktinis darbas negali būti laikomas viršvalandiniu. Teismas konstatavo, kad byloje nėra pateikta įrodymų, jog ieškovas iš viso dirbo viršvalandinį darbą<sup>9</sup>.

Ši byla gana įtikinamai liudija darbo ginčų komisijos kompetenciją spręsti net ir gana sudėtingas bylas, nes komisijos sprendimą patvirtino abiejų instancijų teismai.

### **3. Kai kurie kiti ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties atvejai**

#### **3.1. Darbo ginčų komisijos teisinio statuso klausimas**

Darbo ginčų komisijos teisinio statuso klausimas yra dar vienas svarbus šios temos aspektas. Paskutinės DK reformos metu jam skirtas išskirtinis dėmesys bandant

<sup>9</sup> Šiaulių apygardos teismo 2013 m. gruodžio 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-367-154/2014.



ieškoti „aukso vidurio“ tarp ikiteisminės institucijos ir kvaziteismo. Siekiant išlaikyti klasikinę ikiteisminės institucijos prigimtį, parengta prašymo darbo ginčų komisijai rekomendacinė forma, kuri nemokamai duodama teritoriniuose Valstybinės darbo inspekcijos skyriuose. Prašymo turiniui keliami minimalūs, išimtinai ne teisinio, bet informacinio pobūdžio reikalavimai, darbo ginčų nagrinėjimo procedūra gana paprasta, neįpareigojanti šalių naudotis advokatų paslaugomis.

Kita vertus, dėl galiojusių (ypač dėl kai kurių), tarp jų ir naujų įstatymo nuostatų reglamento darbo ginčų komisijos primena teismus, arba tiksliau – kvaziteismus. Tai darbo ginčų komisijos pristatymas viename lygmenyje kartu su teismu (DK 286 straipsnis), darbo ginčų komisijos privalomumas (DK 287 straipsnis), darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo tvarka, ypač sprendimo turinio atitiktis teismo sprendimui, ir kt. Tačiau lieka aiškiai neapibrėžta šios komisijos kompetencija dėl kai kurių klausimų, kaip antai prašymų trūkumų šalinimo galimybė, bylinėjimosi išlaidų paskirstymas, laikinųjų apsaugos priemonių taikymas ir kt. Taigi net ir išnagrinėjus ginčą darbo ginčų komisijoje reikėtų kreiptis į teismą spręsti bylinėjimosi išlaidų ar laikinųjų apsaugos priemonių klausimus.

Darbo ginčų komisijos klausimą savotiškai „klampina“ ir neaiškus šios komisijos sekretoriaus statusas. Viena vertus, jis yra Valstybinės darbo inspekcijos darbuotojas (DK 288 straipsnio 3 dalis), t. y. priklauso tai pačiai institucijai kaip ir darbo ginčų komisijos pirmininkas (DK 287 straipsnio 3 dalis). Kita vertus, įstatymas reikalauja priimant sprendimą dalyvauti tik darbo ginčų komisijos nariams (DK 294 straipsnio 2 dalis). Deja, tą sąlygą įgyvendinti labai sunku, nes pastebimai sulėtėtų darbo ginčų komisijos procedūros priimant, surašant ir skelbiant komisijos sprendimus. Todėl, mūsų nuomone, reikėtų keisti įstatymą, patikslinant sekretoriaus teisinį statusą. Sektinu pavyzdžiu galėtų būti Prancūzija, kurios specialiuose darbo teismuose sekretoriaus funkcijos neapsiriboja vien techniniu darbu, – jis turi net patariamąjo balso teisę priimant sprendimą<sup>10</sup>.

Gaila, tačiau darbo ginčų komisijos statuso klausimas teismų praktikoje sprendžiamas toli gražu nevienodai.

Kai kurie teisėjai vadovaudamiesi DK 296 straipsnio nuostatomis savo sprendimuose darbo ginčų komisijas prilygina Ryšių reguliavimo tarnybai<sup>11</sup>,

---

<sup>10</sup> BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 123.

<sup>11</sup> Civilinėse bylose, kuriose Ryšių reguliavimo tarnyba nenagrinėjo ginčo išankstine sprendimo ne teisme tvarka, teismas ją gali įtraukti proceso dalyviu; žr. LAT 2009 m. lapkričio 11 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K3-480/2009.

traukia darbo ginčų komisijas atsakovais ir nagrinėdami darbo bylas prašo pateikti atsiliepimus<sup>12</sup>. Tokia teismų pozicija kelia abejonių, nes komisijos neturi juridinio asmens statuso, yra sudaromos trišaliu principu iš darbdavių organizacijų, profsąjungų organizacijų ir Valstybinės darbo inspekcijos paskirtų atstovų, todėl, vadovaujantis CPK 41 straipsnio nuostatomis, negali būti šalimi civiliniame procese. Be to, individualius darbo ginčus nagrinėjusios komisijos, kurios įmonėse buvo sudaromos iki 2013 m. sausio 1 d. pagal anksčiau galiojusį DK reglamentavimą, nebuvo ir negalėjo būti kviečiamos atsakovu teismuose nagrinėjamose bylose dėl šių komisijų sprendimų. Aiškumo dėlei pabrėžtina, kad atsakovu bylose dėl savo priimtų sprendimų nėra ir patys teismai. Valstybinė darbo inspekcija taip pat negali būti atsakovu darbo bylose, nes neturi nieko bendra su nagrinėjamais darbo ginčais, neatlieka jokių veiksmų, turinčių reikšmę nagrinėjamoms byloms ar (ir) šalims. Atsižvelgiant į tai, kad pagal DK nustatytą darbo ginčų nagrinėjimo teisme tvarką, byla dėl darbo ginčo yra nagrinėjama iš esmės, teikiant ieškinį, Valstybinė darbo inspekcija nėra teisiškai suinteresuota bylos baigtimi, todėl nėra nei atsakovė, nei kita proceso dalyvė pagal CPK 37 ir 61 straipsnių nuostatas. Pagal LAT formuojamą praktiką, „skundžiant išankstinės ne teismo tvarka administracinius ginčus nagrinėjančios kvaziteisminės institucijos – administracinių ginčų komisijos priimtus sprendimus, šalys teisme nesikeičia, o administracinių ginčų komisija byloje nedalyvauja“<sup>13</sup>. Manoma, kad privaloma ikiteismine tvarka darbo ginčus nagrinėjančios darbo ginčų komisijos veiklos pobūdis, organizavimas ir principai yra analogiški administracinių ginčų komisijų darbo reglamentui, todėl ginčus nagrinėjančios komisijos taip pat negali būti šalimi ir dalyvauti teismo procese. Šios pozicijos laikomasi ir specialiosios literatūros šaltiniuose, publikuotuose po 2013 metų<sup>14</sup>.

### **3.2. Teisiniai terminai doktrinoje ir teismų praktikoje**

Kreipimosi į darbo ginčų komisijas terminai rodo dar vieną ikiteisminės ir teismų praktikos skirtumą. Analizuojant DK 289 straipsnio 1 dalies dispoziciją galima konstatuoti, kad nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> USONIS, J.; FILIMONENKOVA, A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20(4): 1391–1408.

terminas yra imperatyvus, tačiau gali būti atnaujintas dėl svarbių priežasčių, suteikiant ieškoviui galimybę apginti pažeistas teises įstatymo nustatyta tvarka. Analogiška yra ir ieškinio senaties terminų prigimtis. Ir nors DK 289 straipsnio 1 dalies terminas nei doktrinoje, nei teismų praktikoje, nei pagal prigimtį ir trukmę nelaikomas ieškinio senaties terminu, sunku būtų paaiškinti tokius sutapimus, – kodėl bendras ieškinio senaties terminas darbo teisėje yra treji metai (DK 27 straipsnio 2 dalis), o darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus (DK 301 straipsnis)? Mūsų nuomone, Lietuvos teisės doktrinoje, reglamentuojančioje kreipimūsi dėl pažeistų teisių gynimo terminus, trūksta vienos grandies, kurią galėtume įvardyti kaip „senaties terminai“. Rusijos teisės doktrina kaip savarankiškas terminų rūšis skiria ieškinio senatvės terminus, senaties terminus, materialiojo teisinio pobūdžio ir procedūrinius (procesinius) terminus. Vadovaujantis tokiu skirstymu būtų paprasčiau paaiškinti ir mūsų DK 289 straipsnio 1 dalies termino prigimtį.

Ikiteisminė mūsų šalies DK 289 straipsnio 1 dalies termino taikymo praktika nėra visiškai vienoda. Pavyzdžiui, Vilniaus antroji darbo ginčų komisija taiko specialią DK 289 straipsnio 1 dalyje nustatytą normą – trijų mėnesių kreipimosi į komisiją terminą<sup>15</sup> – remdamasi teismų aiškinimu, kad trejų metų ieškinio senaties terminas yra skirtas kreipimuisi ginti pažeistą teisę, o trijų mėnesių – siejamas su subjektinės teisės turėjimu. Ieškinio senaties termino paskirtis esanti 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 ieškinį<sup>16</sup>. Vilniaus miesto apylinkės teismas yra pasisakęs, kad „trijų mėnesių terminas, atsižvelgiant į Darbo kodekso pakeitimų turinį ir pobūdį, turi būti skaičiuojamas nuo atitinkamų įstatymo pakeitimų įsigaliojimo dienos, t. y. nuo 2013 m. sausio 1 d. Priešingu atveju būtų iš esmės paneigta teisė ginti pažeistas darbo teises“<sup>17</sup>.

Kaip dar vieną pavyzdį galima būtų nurodyti civilinę bylą<sup>18</sup>, kurioje keitėsi ieškovas, – į darbo ginčų komisiją su prašymu išieškoti delspinigius, susijusius

---

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

<sup>16</sup> Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-14099-803/2013.

<sup>17</sup> Vilniaus miesto apylinkės teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-20249-905/2013.

<sup>18</sup> Vilniaus miesto apylinkės teismo 2014 vasario 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-579-852/2014.

su darbo santykiais, 2013 m. gegužės 2 d. kreipėsi O. P. ir prašė iš atsakovo UAB „Tavilta“, su kuriuo darbo sutartį nutraukė 2010 m. balandžio 10 d., išieškoti 1 744,12 Lt delspinigių už vėluojantį darbo užmokestį ir 24,08 Lt delspinigių už nesavalaikį atsiskaitymą su ieškove, iš viso 1 768,20 Lt delspinigių. Darbo ginčų komisija nustatė, kad ieškovė pas atsakovą nuo 2001 m. balandžio 18 d. iki 2010 m. balandžio 9 d. ėjo direktorės pareigas. Darbo sutartis buvo nutraukta 2010 m. balandžio 9 d. pagal DK 127 straipsnio 1 dalį (darbuotojo pareiškimu). Anot ieškovės, darbo užmokestis įmonėje buvo mokamas nereguliariai, dalimis, pavėluotai. Ieškovė teigė, kad paskutinę darbo dieną atsakovas su ja visiškai neatsiskaitė, nesumokėjo 100,30 Lt skolos ir delspinigių už pavėluotai mokamą darbo užmokestį. Ieškovė nurodė, kad ne kartą kreipėsi į atsakovą reikalaujama įstatymo nustatyta tvarka apskaičiuoti ir sumokėti jai priklausančius delspinigius už pavėluotai mokamą darbo užmokestį (per laikotarpį nuo 2009 m. sausio). Darbdavys pateikė delspinigių skaičiavimo lentelę, tačiau, ieškovės teigimu, sumos buvo apskaičiuotos neteisingai, pagal netikslius duomenis apie darbo užmokesčio mokėjimo datas ir uždelsimo laikotarpius. Todėl darbo ginčų komisijai ji pateikė savo atsižvelgiant į atsakovo pateiktus dokumentus apie darbo užmokesčio mokėjimo datas atliktą delspinigių už pavėluotai mokamą darbo užmokestį per laikotarpį nuo 2009 m. sausio iki 2010 m. sausio skaičiavimą. Pagal šiuos ieškovės skaičiavimus, atsakovas atleidimo iš darbo dieną turėjo jai sumokėti 1 744,12 Lt delspinigių už pavėluotai mokamą darbo užmokestį per laikotarpį nuo 2009 m. sausio iki 2010 m. sausio.

Ieškovė nurodė, kad 2011 m. kovo 18 d. atsakovas sumokėjo jai 100,30 Lt skolą pervesdamas šią sumą į banko sąskaitą. Ieškovės teigimu, kadangi atsakovas turėjo sumokėti šią sumą paskutinę darbo dieną, t. y. 2010 m. balandžio 9 d., pradelstas sumokėti laikas sudarė 343 dienas, už kurias taip pat priklauso delspinigiai, iš viso 24,08 Lt.

Anot ieškovės, ji norėjo taikiai išspręsti kilusį ginčą, žodžiu ir raštu kreipėsi į atsakovą su galutinio atsiskaitymo reikalavimais (pvz., 2010 m. balandžio 21 d. raštas, 2011 m. vasario 21 d. raginimas), o atsakovas žadėjo sumokėti delspinigių įsiskolinimą, tačiau savo pažadų netesėjo. Tai, kad atsakovas pripažino prievolę priskaičiuoti ir sumokėti delspinigius ieškovei, liudija atsakovo atstovų UAB „Tavilta“ generalinio direktoriaus ir vyriausiosios buhalterės pasirašyti 2010 m. balandžio 9 d. ir 2010 m. balandžio 16 d. raštai, kuriuose atsakovas įsipareigojo iki 2010 m. balandžio pabaigos šią prievolę įvykdyti.

Atsakovas pateikė darbo ginčų komisijai 2013 m. birželio 4 d. rašytinius prieštaravimus, kuriuose prašė atmesti ieškovės reikalavimus ir taikyti jiems

senatį, nes mano, kad ieškovė praleido DK 289 straipsnyje nustatytą trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą; praleido DK 27 straipsnio 2 dalyje nustatytą bendrąjį trejų metų ieškinio senaties terminą reikalaujama delspinigių už 2009 m.; praleido CK1.125 straipsnio 5 dalies 1 punkte nustatytą specialųjį šešių mėnesių senaties terminą delspinigiams reikalauti.

Darbo ginčų komisijos posėdžio metu atsakovas pareiškė nesutinkąs su ieškovės reikalavimais ir prašė juos atmesti, nes ieškovė kreipėsi dėl darbo ginčo nagrinėjimo praleidusi įstatymo nustatytus senaties terminus.

Darbo ginčų komisija konstatavo, kad ieškovė kreipėsi su skundu dėl pažeistų teisių į Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinį skyrių. Atlikę patikrinimą pas atsakovą, minėto teritorinio skyriaus pareigūnai konstatavo, kad ieškovės nurodyti faktai pasitvirtina – paskutinę darbo dieną nebuvo priskaičiuoti ir išmokėti delspinigiai už pavėluotai mokamą darbo užmokestį. Ieškovė tikėjosi, kad atsakovas įvykdys savo prievolę geruoju, todėl pasinaudojo įstatymo nustatyta ir Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinta teise ginti pažeistas darbo teises teismine tvarka, nors ir vėlai, jau baigiantis DK nustatytam darbo teisiniams santykiams taikomam bendrajam trejų metų ieškinio senaties terminui.

Darbo ginčų komisija pabrėžė, kad vadovaujantis DK 289 straipsnio 1 dalimi asmenims, praleidusiems įstatymų nustatytą kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminą dėl priežasčių, kurias darbo ginčų komisija pripažįsta svarbiomis, praleistas terminas gali būti atnaujinamas. Sąvoka „svarbios priežastys“ yra vertinamoji, įstatymas jų neišvardija, taip pat nėra nustatyti kriterijai, pagal kuriuos galima būtų spręsti, kokios termino praleidimo priežastys pripažintinos svarbiomis. Darbo ginčų komisijos nuomone, pakankamai svarbia priežastimi ieškinio senaties terminui atnaujinti gali būti ir sąžiningas suklydimas, dėl teisinio neišprusimo adekvačiai nesuvokus teisinės situacijos. Darbo ginčų komisijos diskrecija yra atsižvelgiant į faktines konkrečios bylos aplinkybes spręsti, kokias priežastis pripažinti svarbiomis, kokias – nesvarbiomis. Komisija išnagrinėjo, ar *ad hoc* ieškovė dėjo visas pastangas išspręsti tarp šalių kilusį ginčą, ar dėl nepakankamo teisinio išprusimo nežinojo naujos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos, ir išvelgė pagrindą pripažinti DK 289 straipsnyje nustatyto trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją termino praleidimo priežastis svarbiomis bei šį terminą atnaujinti. Be to, darbo ginčų komisija pasisakė, kad nagrinėjamoje byloje svarbi aplinkybė, įrodanti, jog ieškovė sąžiningai naudojosi savo teisėmis ir jomis nepiktnaudžiavo, yra tai, kad ieškovė pati pareiškė iniciatyvą ir siūlė atsakovui darant abipuses nuolaidas baigti bylą taikos sutartimi, tačiau atsakovas su pasiūlymu nesutiko.

Darbo ginčų komisija priėmė sprendimą išieškoti ieškovės naudai iš atsakovo UAB „Tavilta“ delspinigių įsiskolinimą už pavėluotai mokėtą darbo užmokestį per laikotarpį nuo 2009 m. sausio iki 2010 m. sausio, iš viso 1 744,12 Lt.

UAB „Tavilta“ nesutiko su darbo ginčų komisijos sprendimu ir jį apskundė Vilniaus apylinkės teismui, prašydama panaikinti Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 4 d. sprendimą<sup>19</sup> ir pratęsti prašymo nagrinėjimo terminą. Ieškinio reikalavimą argumentavo tuo, kad delspinigiai darbuotojai apskaičiuoti ir priteisti pažeidžiant delspinigiams skaičiuoti taikomą sutrumpintą šešių mėnesių senaties terminą, nustatytą CK 1.125 straipsnio 5 dalyje. Buvo nurodyta, kad ieškovė į teismą kreipėsi tik 2013 m. balandžio 8 d., o teismui atsisakius ieškinį priimti dėl to, kad nebuvo laikytasi ikiteisminės tvarkos, į darbo ginčų komisiją kreipėsi 2013 m. gegužės 6 d. Ieškovo UAB „Tavilta“ nuomone, buvo praleistas ieškinio senaties terminas ir dėl to ieškinio reikalavimas priteisti delspinigius už pavėluotai darbo santykių metu mokėtą darbo užmokestį turėtų būti atmestas. Be to, atsakovė į darbo ginčų komisiją taip pat kreipėsi praleisdama trijų mėnesių terminą, numatytą DK 289 straipsnio 1 dalyje. Ieškovas mano, kad procesinis terminas negalėjo būti atnaujintas, nes atsakovė negalėjo būti laikoma teisiškai neišprususia, kitaip nebūtų buvusi priimta į direktorės pareigas, taip pat galėjo pasikonsultuoti su teisininku. Be to, ieškovas rėmėsi tuo, kad dėl laiku nemokėto darbo užmokesčio yra pačios darbuotojos kaltės, nes ji buvo įmonės direktorė. Todėl mano, kad nėra pagrindo taikyti darbdaviui sankciją ir skaičiuoti delspinigius (b. 1. 13–15).

Ieškovas UAB „Tavilta“ kaip pagrindinį ieškinio argumentą nurodė tai, kad darbuotojos reikalavimas neturi būti patenkintas dėl praleisto ieškinio senaties termino.

Teismas šį darbdavio argumentą atmetė kaip nepagrįstą. Visų pirma darbdavys nepagrįstai delspinigiams prašo taikyti sutrumpintą šešių mėnesių ieškinio senaties terminą, nustatytą CK 1.125 straipsnio 1 dalies 5 punkte. Teismų praktikoje yra išaiškinta, kad iš darbo santykių kildinamiems reikalavimams senaties terminus reglamentuoja darbo įstatymai. DK 27 straipsnyje nustatytas bendras senaties terminas, taip pat DK yra nustatytos bendro senaties termino išimtys. Išimtis dėl delspinigių nenumatyta, todėl delspinigiams, kildinamiems iš darbo santykių, yra

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus darbo ginčų komisijos 2013 m. birželio 4 d. sprendimas Nr. DGKS-1656, darbo byla Nr. APS-36-7556/2013.

taikomas trejų metų ieškinio senaties terminas<sup>20</sup>. Antra, teismas nenustatė, kad darbuotoja būtų praleidusi bendrą trejų metų ieškinio senaties terminą. Ieškinio senaties terminas prasideda nuo teisės į ieškinį atsiradimo dienos, o teisė į ieškinį atsiranda nuo tos dienos, kai asmuo sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisės pažeidimą (CK 1.127 straipsnio 1 dalis). Šiuo atveju ieškovė rėmėsi tuo, kad ji apie savo teisės pažeidimą sužinojo tada, kai darbdavys neišmokėjo jai priklausančių delspinigių darbo sutarties nutraukimo metu, t. y. 2010 m. balandžio 9 d., kaip tai nustato DK 141 straipsnio 1 dalis.

Teismas atmetė ieškovo argumentus, kad buvo praleistas DK 289 straipsnio 1 dalies numatytas trijų mėnesių terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad DK 289 straipsnio 1 dalyje numatytas trijų mėnesių terminas yra procesinis, o procesinių terminų paskirtis – užtikrinti operatyvų ir ekonomišką bylų išnagrinėjimą. Taigi šis terminas, skirtingai nei senaties terminas, neturi reikšmės materialijų reikalavimų tenkinimui. Be to, procesinis veiksmas, t. y. bylos išnagrinėjimas darbo ginčų komisijoje, jau yra atliktas, todėl spręsti dėl šio termino atnaujinimo pagrįstumo nėra prasmės ir toks veiksmas paprastai neskundžiamas (CPK 78 straipsnio 5 dalis).

Remdamasis šias argumentais teismas ieškovo UAB „Tavilta“ ieškinį atmetė.

Pateiktas pavyzdys dar kartą įrodo darbo ginčų komisijos sprendimų teisėtumą ir pagrįstumą. Teismo sprendimui, nepaisant šalių ėjimų, iš esmės galima pritarti, tačiau, mūsų nuomone, teismų pateikti terminų apibūdinimai ne visada yra tikslūs. Minėtu atveju LAT, kurio poziciją palaikė ir apylinkės teismas, DK 289 straipsnio 1 dalyje numatytą trijų mėnesių terminą pavadino procesiniu. Tokia nuostata yra kritikuotina, nes šis terminas nereglamentuoja jokių procesinių (teismo) veiksmų ir yra sietinas su darbo ginčų komisija, todėl geriausiu atveju jis galėtų būti vadinamas procedūrinis. Tikslesnę termino definiciją pateikti trukdo mokslinių tyrimų šiuo klausimu stoka ir nenuosekli teismų praktika. Mūsų nuomone, trijų mėnesių terminas reglamentuoja perėjimą nuo pažeistos materialiosios teisės link jos gynimo procedūrų, t. y. atlieka panašią funkciją kaip ir ieškinio senaties terminai. Bet Lietuvos teisės doktrina, kaip jau buvo minėta, tokios terminų grupės neįvardija kaip senaties terminų (*давностные сроки* – rusų k.), todėl diskusija dėl terminų ir jų kilmės lieka nebaigta. Galima būtų pasiūlyti LAT apibendrinti šios kategorijos bylų teisminę praktiką, įskaitant terminų klausimą, ir parengti LAT senato nutarimą.

---

<sup>20</sup> LAT 2013 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-711/2013.

### **3.3. Individualūs darbo ginčai ir kolektyvinių interesų apsauga**

Pabaigoje norėtusi apžvelgti, nors ir gana epizodiškai, besiformuojančią ydingą ikiteisminę praktiką, netiesiogiai susijusią su kolektyviniais darbo ginčais. Autorius pastebėjo, kad į kai kuriuos darbo ginčų komisijų posėdžius dėl piniginių nepriemokų išieškojimo ieškovų palaikyti ateina po keliolika jų kolegų. Pati aplinkybė nebūtų keista, jeigu ne keli svarbūs aspektai. Pirma, tai stambių įmonių, kuriose veikia profesinė sąjunga (kartais ir ne viena), darbuotojai, antra, įmonė su darbuotojais turi sudariusi kolektyvinę sutartį, ir trečia, bylos nagrinėjimo metu tapdavo aišku, kad analogiškų problemų dėl darbdavio laiku neišmokamų piniginių lėšų kyla kone visiems į viešą darbo ginčų komisijos posėdį susirinkusiems darbuotojams. Formaliai žiūrint, ieškovo pareikštas reikalavimas atsakovui yra teisėtas ir pagrįstas, tačiau akivaizdžiai siekiama išvengti kolektyvinių darbo ginčų procedūrų, nors būtinos prielaidos tam yra. Patys darbuotojai tiek viešai, tiek neoficialiai situaciją aiškino gana aptakiai – jeigu darbo ginčų komisijoje bus priimtas jų kolegai palankus sprendimas, tikėtina, kad darbdavys sumokės ir visiems kitiems. Tačiau teisinis, sisteminis ne kartą pastebėtos situacijos vertinimas nėra labai optimistinis. Kolektyvinių darbo ginčų instituto normų įgyvendinimą „stelbia“ individualių darbo ginčų institutas. Kyla klausimas – kodėl? Kokios to priežastys? Mūsų nuomone, priežastys yra tiek giluminės, tiek ir paprastos, todėl akivaizdžios. Įvykusi ir nuo 2013 m. sausio 1 d. pradėta įgyvendinti individualių darbo ginčų reforma neturėjo savo koncepcijos, buvo gana skubota, neišdiskutuota, o pavyzdys, iš kurio neva buvo „nusižiūrėtas“ naujasis modelis, pritaikytas savo nuožiūra ir su išlygomis. Visai nebuvo numatyta galimybė, kaip vietinė reforma galės paveikti visą bendrą darbo ginčų institutą. Nesunku suvokti, kad kolektyvinių darbo ginčų procedūros yra sunkiau inicijuojamos, imlios pastangų, įdėto darbo ir laiko, be to, viešuosius interesus jos iškelia aukščiau individualių. Tačiau įvykdžius reformą individualių darbo ginčų procedūros tapo paprastesnės ir lengviau prieinamos. Todėl viešuosius interesus imta ginti „imituojant“ individualų darbo ginčą, o tada darbuotojo naudai priimtas sprendimas tampa ne tik vykdomoju dokumentu pagal DK 298 straipsnio 2 dalį, bet ir savotišku darbdavio šantažavimo įrankiu. Tai prieštarauja bendriesiems teisės tikslams ir nepripusdėda prie teisės autoriteto stiprinimo, todėl turi būti imamasi neatidėliotinių veiksmų keisti esamą padėtį.



## Išvados

Aptarus tik kai kuriuos darbo ginčų, jų ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimus, galima padaryti šias išvadas.

1. Darbo teisės sisteminė reforma turi būti tęsiama. Darbo teisinių santykių sferoje įsigalintis lankstumo principas, naujos darbo ir darbo sutarčių formos, valstybės kišimosi į darbo teisinių santykių sferą mažėjimas, perteklinių suvaržymų verslui panaikinimas ir pan. reikalauja, kad reforma būtų vykdoma konceptualių pagrindų, kad būtų plėtojama sisteminė jos darna su visomis teisės šakomis.
2. Vientiso darbo ginčų instituto klausimas turi rasti jam tinkamą vietą bendroje darbo teisės doktrinoje ir sistemoje. Pageidautina atlikti daugiau mokslinių bei užsakomųjų tyrimų apie bendras darbo ginčų prielaidas ir priežastis, pažeistų teisių gynimo procedūrų panašumus ir skirtumus, ypač pabrėžiant teisminės procedūros pranašumus.
3. Siekiant suvokti ikiteisminės individualių darbo ginčų procedūros prigimtį ir ateities viziją, reikėtų atlikti kompleksinius visų neteisminių procedūrų, egzistuojančių mūsų šalyje, tyrimus, ir jų rezultatus įvertinti atsižvelgiant į Europos Sąjungos ir jos šalių nacionalinės teisės aspektus.
4. Teisėkūra turėtų siekti harmonizuoti įstatymines DK ir CPK nuostatas ir suvienodinti ikiteisminę bei teismų praktiką.
5. Vienodinant Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritorinių skyrių darbo ginčų komisijų ikiteisminę praktiką, reikalingi nuolatiniai šių komisijų narių mokymai, kurie turėtų tapti būtinu jų profesinės ir viešosios veiklos atributu. Kartu reikėtų ieškoti papildomų svertų taikos sutarčių skaičiui darbo ginčų komisijose didinti.

---

## LABOUR DISPUTES: SOME CONFORMITY ISSUES OF PRE-TRIAL AND JUDICIAL PRACTICE

GINTAUTAS BUŽINSKAS

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *The article deals with the original topic – it analyses the conformity issues of pre-trial and judicial practice of labour disputes. This issue has never been addressed by the Lithuanian law doctrine before. It has become possible to generalise pre-trial practice of labour disputes only after 1<sup>st</sup> January 2013 when the order of the formation of the Labour Disputes Commission changed. Now the commissions are*

*institutions acting on permanent basis and are established under territorial divisions of the State Labour Inspectorates. The author, who has practical experience in the activity of Labour Disputes Commissions and who analyses specific cases, reveals the positive and negative aspects of the labour law reform, as well as its influence on pre-trial and judicial practice. The article also addresses other issues, related to harmonization: the Labour Code and the Code of Civil Procedure of the Republic of Lithuania, individual and collective labour disputes, and the conformity of the national reform to the EU law. After having discussed the above mentioned issues, the author infers the following: the system reform of labour law should be continued; the principle of flexibility being established in the area of labour law relations, new forms of labour and labour contracts, the decreasing involvement of the state in the area of labour law relations, abolition of excess restrictions for business, etc., ask for the reform to be executed on conceptual grounds, systematic linkup with all the branches of law should be further developed. The issue of a united labour dispute institute should find its reputable place in common doctrine and system of labour law. There should appear more scientific and tailored research about general assumptions and causes of labour disputes, the similarities and differences of the defence procedures of violated rights, by stressing the benefit of the judicial procedure. In order to perceive the nature of the pre-trial individual labour dispute procedure and its future vision, a complex research needs to be performed regarding all non-trial procedures existing in our country. The outcomes of the research are to be evaluated in terms of the European Union law and the national laws of the EU member states. The legal provisions of the Labour Code and the Code of Civil Procedure of the Republic of Lithuania should be harmonized by law-making in order to unify pre-trial and judicial practice. It is necessary to uniform pre-trial practice of the State Labour Inspectorate under the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania, Labour Dispute Commissions under territorial divisions of the State Labour Inspectorate, the participation of the members of Labour Dispute Commissions in trainings should become a necessary attribute of their professional and public activity, additional leverages to increase the number of peace settlements within Labour Dispute Commissions are to be searched for.*

**Keywords:** *labour disputes, disputes regarding property liability, disputes regarding salary and other arrears, labour disputes commission, pre-trial and judicial practice, judicial terms, individual labour disputes and collective interest protection.*

**Gintautas Bužinskas**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros ir Utenos kolegijos Teisės katedros profesorius. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisės, individualių, kolektyvinių darbo ginčų, verslo teisės teoriniai ir praktiniai klausimai.

**Gintautas Bužinskas**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Professor; Utena University of Applied Sciences, Department of Law, Professor. Research interests: the practical and theoretical issues of Labour Law, individual and collective workplace disputes and Business Law.