

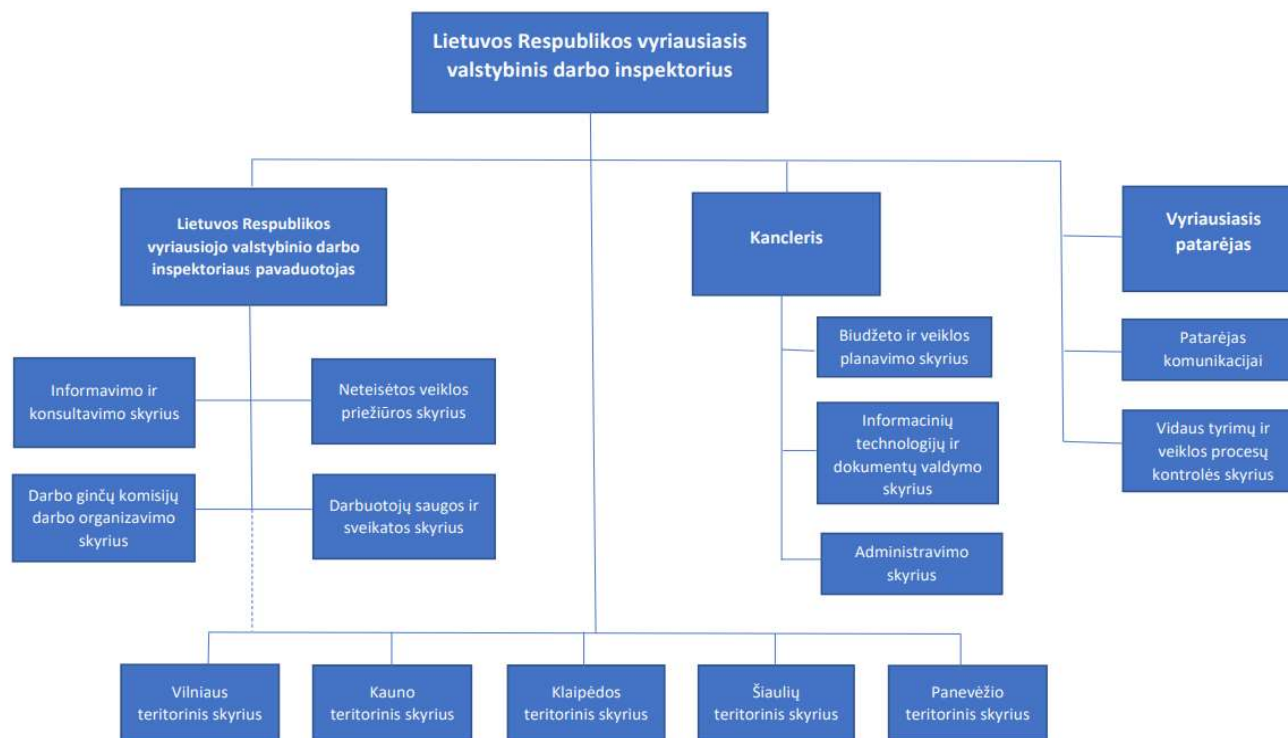
DARBO GINČŲ KOMISIJOS STATISTIKA IR PRAKTIKA

2019
Vilnius

VDI struktūra nuo 2019-05-01

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos vyriausiojo
valstybinio darbo inspektoriaus
2019 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. EV-123

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS STRUKTŪROS SCHEMA



Šiuo metu Lietuvoje veikia 20 DGK:

- Vilniuje – 7 DGK
- Kaune – 4 DGK
- Klaipėdoje – 3 DGK
- Šiauliuose – 2 DGK
- Panevėžyje – 2 DGK
- Alytuje ir Telšiuose – po vieną DGK.

Utenos, Marijampolės, Tauragės regionus aptarnauja atitinkamai Panevėžio, Kauno ir Šiaulių darbo ginčų komisijos.

2018 m. I pusmetis

2019 m. I pusmetis

- **2019 m. I pusmetį** gauta **3733 prašymų** (12,5 proc. daugiau nei 2018 m. I pusmetį (3319 prašymai))
- **2019 m. I pusmetį** priimta sprendimų dėl **4434 reikalavimų**, o 2018 m. I pusmetį – dėl 3739.
- Vidutiniškai per 2019 m. I pusmetį kiekviena DGK išnagrino po 234 prašymus, **per mėnesį – 39 prašymus.**

DAŽNIAUSI REIKALAVIMAI

2019 I pusmetį

1. 3382 – dėl **darbo užmokesčio** (*20 proc. daugiau, nei 2018 m. I pusmetį*) - **76 proc.** visų keliamų reikalavimų
2. 329 – dėl **atleidimo** iš darbo teisėtumo (*24 proc. daugiau, nei per 2018 m. I pusmetį*)
3. 218 – dėl **materialinės atsakomybės** (turtinės žalos)
4. 134 – dėl **neturtinės (moralinės) žalos**
5. 67 – dėl darbo **sutarties sąlygų**
6. 58 – dėl **baudų** paskyrimo

DAŽNIAUSI REIKALAVIMAI

2019 m. I pusmetį pagal naują kompetenciją

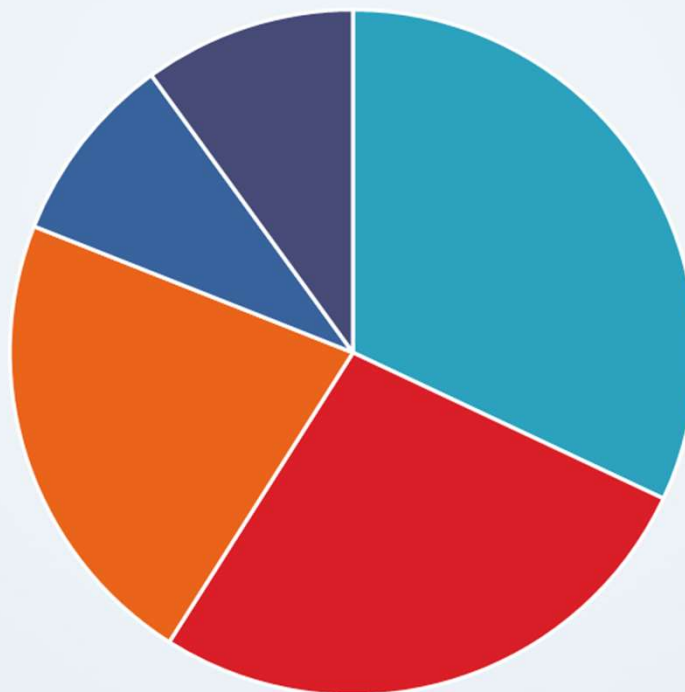
- dėl **atleidimo** iš darbo pripažinimo neteisėtu (329 r.)
- dėl **neturtinės žalos** atlyginimo (134 r.)
- dėl **baudų** skyrimo darbdaviui nevykdant DGK arba teismo sprendimo ar nutarties (58 reikalavimai)
- kolektyvinis ginčas (15)
- dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų vykdymo (12 reikalavimų)
- dėl diskriminacijos darbe (4 reikalavimai)

Dėl neteisėto atleidimo 2019 m. I pusmetis

- pagal **DK 58** straipsnį (141 reikalavimas);
- pagal **DK 55** straipsnį (72 reikalavimai);
- pagal **DK 57** straipsnį (41 reikalavimas);
- pagal **DK 36** straipsnį (27 reikalavimai);
- pagal **DK 54** straipsnį (11 reikalavimų).

Dėl neteisėto atleidimo

Priimtas sprendimas



■ Patvirtinta taikos sutartis 32 proc.

■ Atmesta 27 proc.

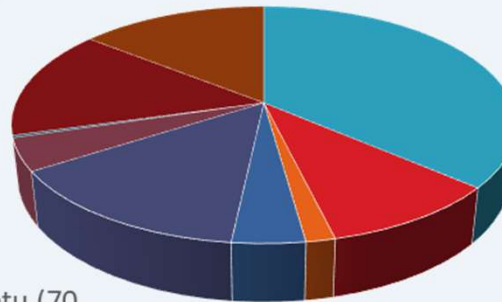
■ Tenkinta 22 proc.

■ leškovas atsisakė reikalavimų 9 proc. ■ Kita 10 proc.

Bendrai per 2019 m. I pusmetį priimti sprendimai

Priimtas sprendimas

- Patenkinti visiškai (1611 reikalavimų)
- Patenkinti iš dalies (438 reikalavimai)
- leškovas atsisakė reikalavimų posėdžio metu (70 reikalavimų)
- Praleistas kreipimosi terminas (174 reikalavimai)
- leškovas atsisakė reikalavimų iki posėdžio (630 reikalavimų)
- Ne DGK kompetencija (196 atvejai)
- Reikalavimai jau buvo nagrinėti DGK ar teisme (13 atvejų)
- Patvirtinta taikos sutartis (667 taikos sutartys)
- Atmesta (635 atvejai)



Išieškotos sumos 2019 m. I pusmetį

- 4 325 374,5 Eur darbuotojų naudai
- 55 411,05 Eur darbdavių naudai

Lyginant su 2018 m. I pusmečiu, išieškotos sumos

- Darbuotojams 56 proc. padidėjo
- Darbdaviams 76 proc. sumažėjo

DGK sprendimo apskundimas

- teisme nagrinėta apie 5 proc. darbo bylų, išnagrinėtų DGK
- iš jų vidutiniškai 8 proc. ieškinių tenkinami
- absoliuti dauguma DGK priimtų sprendimų sutampa su teismuose priimtais sprendimais

KOMISIJOS NARIŲ TEISĖS IR PAREIGOS

Kaip tapti nariu?

- Komisija sudaroma iš trijų narių – DGK pirmininko ir **profesinių sąjungų** ir **darbdavių organizacijų** atstovų, skiriamų iš VDI teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų *jų valdymo organų sprendimu* (DK 221 str. 2 d.)
- Profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos *valdymo organas* teikia **Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui** deleguojamą atstovą (Nuostatų 7 punktą)

Kaip tapti nariu?

- **Prašyme nurodo:** deleguojamo nario vardą ir pavardę, tel. nr., el. p. adresą, darbovietės pavadinimą ir jos kontaktinius duomenis, pareigas darbovietėje bei **profesinės sąjungos** ar **darbdavių organizacijos pavadinimą**.
- Pateikia deklaraciją, kurioje nurodo, kad organizacija veikia atitinkamo VDI teritorinio skyriaus veiklos teritorijoje esančiose įmonėse, įstaigose (Nuostatų 8 punktas).

DGK Reglamentas

- Komisijos nariai iki pirmo Komisijos posėdžio, kuriame jie dalyvaus, pasirašo ir Komisijos pirmininkui pateikia **nešališkumo deklaraciją** ir **konfidencialumo pasižadėjimą**, kurių formas tvirtina Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius (Reglamento 8 p.).
- Komisijos nariams darbotvarkė, prašymų kopijos ir su prašymu susijusių dokumentų kopijos elektroniniu paštu pateikiamos ne vėliau kaip likus trims darbo dienoms iki Komisijos posėdžio (Reglamento 15 p.)

NUSIŠALINIMAS NUO GINČO NAGRINĖJIMO

- Iki posėdžio paskelbimo pradžios arba per posėdį DGK pirmininkas ir **nariai privalo nusišalinti** nuo prašymo nagrinėjimo, **kai yra CPK nustatyti nušalinimo pagrindai** (DK 226 str. 6 d.)
- Teisėjas, teismo posėdžio sekretorius, ekspertas ir vertėjas negali dalyvauti nagrinėjant bylą ir turi būti nušalinami, jeigu jie **patys tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuoti bylos baigtimi** arba yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl jų nešališkumo (CPK 64 str.)

NUSIŠALINIMO PAGRINDAI

CPK 65 str. 1d.

- 1) bylose, kuriose jis yra dalyvaujantis byloje asmuo arba su dalyvaujančiu byloje asmeniu susijęs tokiais teisiniais santykiais, dėl kurių bylos baigtis gali turėti įtakos jo teisėms arba pareigoms;
- 2) jeigu jis yra su šalimis ar kitais dalyvaujančiais byloje asmenimis susijęs **giminystės** (tiesiosios aukštutinės ir tiesiosios žemutinės linijos giminaičiai, tikrieji bei netikrieji broliai ir seserys, įtėviai ir įvaikiai) ar **svainystės** ryšiais;
- 3) jeigu jį su viena iš šalių ar kitais dalyvaujančiais byloje asmenimis **sieja santuokos, globos ar rūpybos santykiai**;
- 4) byloje, kurioje jis buvo arba yra vienos iš šalių arba kitų dalyvaujančių byloje asmenų atstovas;

NUSIŠALINIMO PAGRINDAI

CPK 65 str. 1d.

- 5) jeigu jis pats, jo sutuoktinis (sugyventinis) arba jo artimieji giminaičiai yra tiesiogiai ar netiesiogiai **suinteresuoti bylos baigtimi**;
- 6) jeigu jis dalyvavo priimant sprendimą byloje žemesniosios ar aukštesniosios instancijos teisme arba šioje byloje **dalyvavo kaip liudytojas, ekspertas**, prokuroras, valstybės ar savivaldybės institucijos atstovas;
- 7) jeigu jis šioje byloje vykdė teisminę mediaciją arba vykdė mediaciją dėl ginčo tarp tų pačių šalių, dėl to paties dalyko ir tuo pačiu pagrindu.

NUŠALINIMAS NUO GINČO NAGRINĖJIMO

- Nušalinimą komisijos pirmininkui ir (arba) komisijos nariui (nariams) gali pareikšti ir darbo ginčo šalys.
- Klausimą **dėl komisijos narių nušalinimo sprendžia pirmininkas.**
- Klausimą *dėl pirmininko* nušalinimo sprendžia *kiti komisijos nariai.*
- Jeigu pareikštas nušalinimas patenkinamas, prašymo nagrinėjimas atidedamas ir dalyvauti komisijos darbe kviečiamas kitas asmuo, kurį iš DGK narių sąrašo pasiūlo pirmininkas, vadovaudamasis darbo ginčų komisijos nuostatais.
- Nušalinimas pareiškiamas komisijos posėdyje, iki pradedant nagrinėti bylą iš esmės. Vėliau pareikšti nušalinimą leidžiama tik tuo atveju, jeigu nušalinimo pagrindas tapo žinomas, kai byla buvo pradėta nagrinėti.

DGK Nuostatai

14. Komisijos nariai:

14.1. **privalo dalyvauti** Komisijos posėdyje ar iki posėdžio pradžios pranešti Pirmininkui apie aplinkybes, trukdančias jam atvykti į posėdį;

14.2. **privalo balsuoti** priimant sprendimą „už“ arba „prieš“;

14.3. **gali pareikšti atskirąją nuomonę**;

14.4. privalo **nešališkai** nagrinėti ginčo bylą;

14.5. privalo Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui pranešti apie tai, kad jam darbo ginčo baigtimi suinteresuoti asmenys ar organizacijos daro poveikį arba siekiama jį papirkti;

14.6. privalo **pagarbiai elgtis** su posėdyje dalyvaujančiais asmenimis.

APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

- 2. Apmokamos šios Komisijos nario išlaidos:
- 2.1. atlygis už darbą darbo ginčų komisijos posėdyje;
- 2.2. kelionės į darbo ginčų komisijos posėdį ir grįžimo iš jo į nuolatinę darbo ar gyvenamąją vietą visų rūšių visuomeninio transporto priemonėmis, išskyrus taksi lengvuosius automobilius, išlaidos.

DGK narių atlygio mokėjimas

Už vieną dirbtą valandą DGK posėdyje – **0,07** LRS patvirtinto atitinkamų metų **pareiginės algos bazinio dydžio** (pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis 2019 metais – 173 eurai)

2017 m. birželio 29 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-344

REKOMENDACIJOS IR TEISMŲ PRAKTIKA

Terminai ir jų atribojimas I

- Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis **per tris mėnesius**, o *neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais*, – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą (DK 220 str. 1 d.)
- Bendrasis ieškinio senaties terminas šio kodekso reglamentuojamiems santykiams yra **treji metai**, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų (DK 15 str. 2 d.)

Terminai ir jų atribojimas II

- **Kreipimosi į DGK terminas – procedūrinis.** LAT 2016 m. kovo 29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-174-701/2016, konstatuota, kad *senojo* DK 289 straipsnio 1 dalyje nustatytas **trijų mėnesių** prašymo nagrinėti individualų darbo ginčą darbo ginčų komisijoje pateikimo terminas yra *procedūrinis* terminas, kuriam taikomos CPK VII skyriaus „Procesiniai terminai“ normų nuostatos dėl procesinių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis. **Šis terminas nėra ieškinio senaties terminas.**
- Pagal kasacinio teismo suformuotą praktiką, darbo apmokėjimo ginčams taikytinas DK nustatytas bendras **trejų metų** ieškinio senaties reglamentavimas (LAT 2017 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-185-248/2017, ir 2017 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-186-701/2017).

Terminai ir jų atribojimas III

- Praleistas prašymo pateikimo terminas gali būti atnaujintas darbo ginčų komisijos sprendimu komisijai pripažinus pareiškėjo nurodytas termino praleidimo aplinkybes svarbiomis. Jeigu DGK termino neatnaujina, *per vieną mėnesį* nuo darbo ginčų komisijos sprendimo galima kreiptis į teismą pareiškiant ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme (DK 220 str. 2 d.)
- **Praleisto kreipimosi į darbo ginčų komisiją termino atnaujinimo klausimas turėtų būti sprendžiamas posėdžio metu dar prieš nagrinėjant darbo bylą iš esmės** (pvz., šį klausimą išsprendžiant pirmojo posėdžio metu), atitinkamai priimamas darbo ginčų komisijos protokolinis sprendimas (t. y. aiškiai šalims išdėstomas darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas dėl termino atnaujinimo / neatnaujinimo, įrašomas skaitmeninėmis garso įrašymo priemonėmis).
- **Darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą atnaujinti kreipimosi terminą – darbo ginčų komisija gali apriboti ieškovo reikalavimus tik dėl senaties termino** (t. y. nenagrinėti reikalavimų, senesnių nei 3 m. laikotarpis).

Terminai ir jų atribojimas IV

Vertinant, ar praleistas kreipimosi terminas, reikėtų atkreipti dėmesį, ar pažeidimas nėra tęstinio pobūdžio. Tuo atveju, jeigu pažeidimas yra tęstinis (t. y. vyksta iki šiol) - kreipimosi terminas nėra praleistas, tačiau gali būti nenagrinėti reikalavimai, senesni nei 3 metai (dėl ieškinio senaties).

Atkreiptinas dėmesys į DK 45 straipsnio 3 dalį: dėl neteisėto darbo sutarties pakeitimo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą. **Darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis.**

Terminai ir jų atribojimas V

- Darbo ginčo šaliai nesutinkant su DGK sprendimu, taip pat DGK priėmus sprendimą atsisakyti atnaujinti praleistą terminą kreiptis į DGK su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, darbo ginčo šalis **per vieną mėnesį** nuo DGK sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo **teisme**, vadovaudamasi CPK nuostatomis (231 str. 1 d.)
- **Terminas nesutinkančiai su DGK sprendimu šaliai kreiptis į teismą – procesinis.** LAT 2015 m. lapkričio 12 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-426-701/2015 išaiškinta, jog *senojo* DK 296 straipsnyje nustatyto **termino**, skirto individualaus darbo ginčo šalims, nesutinkančioms su DGK sprendimu, pareikšti ieškinį teisme, **pasibaigimas negali būti vertinamas kaip sukeliantis subjektinės teisės išnykimą**, todėl terminas individualaus darbo ginčo šalims, nesutinkančioms su DGK sprendimu, pareikšti ieškinį teisme yra *procesinis* terminas, kuriam taikomos nuostatos dėl procesinių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus darbo įstatymų nustatytas išimtis.

TAIKUS GINČO IŠSPRENDIMAS

- Komisijos pirmininkas posėdyje paaiškina ginčo tarp šalių esmę ir pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Jeigu šalių sutaisyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią (DK 226 str. 5 d.)
- **Šalims turi būti išaiškinama apie galimybę ginčą išspręsti taikiai**, tačiau jokių būdu ne primygtinai versti susitarti, o ginčo šalims pavykus pasiekti taikų susitarimą, be kita ko, **turėtų būti įvertintos taikos sutarties sąlygos**, ar šios neprieštarauja objektyvumo, nešališkumo bei teisingumo principams.

Dėl neleistino darbdavio poveikio nutraukiant darbo sutartį

Paprastai apie neleistiną darbdavio poveikį darbuotojo valios susiformavimui sprendžiama įvertinus visumą aplinkybių, t. y. pasiūlymo pateikimo aplinkybes, netikėtumą, darbdavio aktyvių veiksmų intensyvumą, darbuotojo amžių, išsilavinimą, gyvenimišką patirtį ir kt. Kokia buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiai bylai svarbių duomenų. **Darbuotojo valia dėl darbo santykių atsisakymo turi susiformuoti laisvai, be neteisėtos įtakos.** Tokia įtaka suprantama kaip teisei priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi (*LAT 2013 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-174/2013*). **Faktą, kad darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti darbuotojas (ieškovas),** kuris tokiu faktu grindžia savo reikalavimus (CPK 178 straipsnis) (*LAT 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-586/2004*).

Neleistinas poveikis darbuotojo valios susiformavimui konstatuojamas nustačius, jog darbdavys pasinaudojo esmine šalių nelygybe, nepakankamu išsilavinimu, teisine nekompetencija.

Dėl išbandymo rezultatų nutraukiant darbo sutartį pagal DK 36 straipsnio 3 dalį

- *Vilniaus miesto apylinkės teismas 2018 m. kovo 29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. e2-10628-996/2018 pabrėžė, jog išbandymo rezultatai, t. y. darbuotojo tinkamumo dirbti sulygtą darbą, vertinimas yra išimtinai darbdavio prerogatyva. Darbdavys teigė, kad darbuotojo išbandymo rezultatai buvo nepatenkinami ir jis neišlaikė išbandymo dėl jo savavališko elgesio, nepatenkinamo bendravimo ir darbo kokybės – atsisakymo dėvėti darbo drabužius, laiku neatsiliepimo į skambučius (neperskambinimo laiku), siuntų nepriėmimo. Taigi, įmonė nebuvo patenkinta darbuotojo atliekamu darbu, jo bendravimu, elgesiu, jis nepakluso darbovietėje nustatyti darbo tvarkai.*
- LAT yra išaiškinęs, jog **asmens tinkamumas pavestam darbui atlikti turėtų būti suprantamas ne tik kaip paties darbuotojo darbo funkcijų atlikimo kokybė, bet ir jo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, poveikis jų darbingumui ir veiklos rezultatams, įmonės prestižui ir pan.** (LAT 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48/2015).
- Teismas nurodė, kad visos DK nuostatos, kurias atsakovas pažeidė, yra labai elementarios, taikomos kiekvieno atsakingo darbuotojo kasdienybėje, nereikalaujančios jokių papildomų pastangų jas teisingai suvokti ar taikyti. Teismo vertinimu, šių aukščiau nurodytų nuostatų pažeidimas negali būti laikomas tik formaliais darbuotojo elgesio neatitikimais, todėl darbdavys pagrįstai laikė, kad atsakovo išbandymo rezultatai yra nepatenkinami.

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 59 straipsnį I

- Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų DK 57 straipsnio 1 dalyje, įspėjęs **prieš tris darbo dienas** ir sumokėjęs ne mažesnę kaip **šešių mėnesių** jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio **išaitinę** išmoką (DK 59 str. 1d.)
- Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų (DK 59 str. 2 d.)

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 59 straipsnį II

- Europos socialinės chartijos 24 straipsnis: „... *darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių...*“.
- Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju DK 59 straipsnio pagrindu dėl priežasčių, nenurodytų DK 57 straipsnio 1 dalyje, taip pat priežastis nutraukti darbo sutartį negali būti diskriminacinio pobūdžio.
- Priežastį darbdavys turi nurodyti.

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 57 straipsnį

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą, kai darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą. **Tik konstatavus, kad darbuotojas neįvykdė rezultatų gerinimo plano atsiranda pagrindas darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu. Įspėjimo įteikimą kartu su rezultatų gerinimo planu darbuotojas gali traktuoti kaip spaudimą.**

- DK 57 str. įtvirtinta nuostata, suteikianti teisę darbdaviui nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, pagrįsta TDO Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, visų pirma reiškia tai, kad **darbo sutartis gali būti nutraukta tik jeigu nėra galimybės pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kito darbo**. Darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą yra esminė, ji apima ir pareigą mokyti bei perkvalifikuoti darbuotojus, kad jiems galima būtų pasiūlyti kitą darbą. Teismų praktikoje pripažįstama, kad **vien šios pareigos nesilaikymas yra pagrindas darbo sutarties nutraukimą pagal DK 57 (senojo DK 129) str. pripažinti neteisėtu** (pavyzdžiui, *LAT 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-290/2012*).
- LAT yra konstatavęs, kad **darbdavys neprivalo siūlyti atleidžiamam darbuotojui laisvos darbo vietos, kurią užimti darbuotojo specialybė, profesija, kvalifikacija, atitinkamais atvejais – sveikatos būklė, yra netinkami**. Esant ginčui, ar buvo tokių darbo vietų, į kurias realiai galėjo būti perkeltas darbuotojas, pareiga nustatyti, ar darbuotojas atitiko kvalifikacijos reikalavimus ir atitinkamai ar galėjo būti perkeltas į kitą darbą, tenka bylą nagrinėjančiam teismui (*LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-162/2012, 2012 m. balandžio 12 d.*).

Darbo ginčų komisija. Praktiko įžvalgos.

- Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius ir kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, jeigu šis Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos.

DARBO GINČAS

- Ginčas, kuriame pareikšti reikalavimai grindžiami darbo teisės materialiosiomis normomis ar principais. Darbo kodeksas deleguoja darbo ginčų komisijoms kompetenciją nagrinėti visus darbo ginčus dėl teisės, išskyrus:
- dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, dėl darbo sutarties su juridinio asmens vadovu nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo/netinkamo vykdymo (DK 105 str. 2 d.),
- ginčus dėl teisės, susijusius su streiku ar lokautu (DK 251 str. 1 d., DK 260 str. 1 d.) –
- šiuos darbo ginčus nagrinėja betarpiškai teismas

DGK

- Darbo ginčus nagrinėjantis organas privalo būti **nešališkas** ir **nepriklausomas**

DGK

- Nešališkumas DGK veikloje įgyvendinamas per principą, jog DGK sudaroma trišalių principų - pirmininkas yra Valstybinės darbo inspekcijos paskirtas valstybės tarnautojas, o komisijos nariai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai. Tai, kad darbo ginčų komisija yra nepriklausoma, reiškia, kad nariai savo veikloje negali būti įtakojami baime dėl priimamų sprendimų prarasti darbą, taip pat, kad jų sprendimų niekaip neįtakoja – perkišimasi *ad hoc* ar instrukcijas – jų valdžia

DGK

- Darbo ginčai darbo ginčų komisijoje nagrinėjami, vadovaujantis 3 principais:
- a) darbuotojų interesų apsaugos principu;
- b) taikaus ginčo išsprendimo principu;
- c) greitos procedūros principu.

- Šių principų tikslas – procedūros deformalizavimas ir greito ginčo išnagrinėjimo užtikrinimas.

Darbuotojų interesų apsaugos principas

- Darbuotojų interesų apsaugos principas reiškia, kad būtina užtikrinti darbuotojui lygią padėtį su darbdaviu ginčo nagrinėjimo procedūroje. Tai darbdavys yra ekonomiškai stipresnė šalis, kuri dažniausiai įvairia forma naudojasi kvalifikuotų teisininkų pagalba.

Darbuotojų interesų apsaugos principas

- prašymo grąžinimo trūkumams pašalinti instituto nebuvimas;
- - darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą;
- - posėdžio metu darbuotojui teisių paaiškinimas;

Taikaus ginčo išsprendimo principas

- Taikaus ginčo išsprendimo principas reiškia, kad šalys turi, o darbo ginčų komisija privalo jas paskatinti ir padėti, siekti išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis, tai yra taikos sutartimi. Šis principas yra paminėtas Darbo kodekso 214 str. 1 d. Darbo kodekso 226 str. 5 d. įpareigoja darbo ginčų komisijos pirmininką pasiūlyti šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį.

Taikaus ginčo išsprendimo principas

- „Darbo ginčai nagrinėjami (...) siekiant (...) išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis“ (DK 214 str. 1 d.)
- „Darbo ginčų komisijos posėdžiui pirmininkauja komisijos pirmininkas. Posėdyje jis paaiškina ginčo tarp šalių esmę ir pasiūlo šalims pasiekti priimtina susitarimą ir sudaryti taikos sutartį. Jeigu šalių sutaisyti nepavyksta, posėdžio pirmininkas skelbia darbo ginčo nagrinėjimo iš esmės pradžią“ (DK 226 str. 5 d.)

Greitos procedūros principas

- Greitos procedūros principas reiškia, kad darbo ginčas, atsižvelgiant į jo socialinį jautrumą, privalo būti išnagrinėtas per trumpus terminus. Darbo kodekso 228 str. 1 d. nustatyta, kad darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos. Darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu prašymo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui.

Greitos procedūros principas

- Darbo ginčai nagrinėjami (...) siekiant *kuo greičiau* išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis (DK 214 str. 1 d.)
- Prašymo grąžinimo trūkumams pašalinti instituto nebuvimas bei nuostata, jog ginčas gali būti išnagrinėtas šalims nedalyvaujant, taip pat yra priemonė greitai išnagrinėti darbo ginčą.

Bylinėjimosi išlaidos

- Darbo ginčų komisijoje darbo ginčai nagrinėjami nemokamai ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos (DK 217 str. 3 d.).

Sprendimai

- Darbo ginčų komisija, priimdama sprendimą, vadovaujasi teismų suformuota praktika.

Šalių pareigos

- Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami (DK 214 str. 3 d.). Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Savo teises ir pareigas kiekviena šalis privalo įgyvendinti taip, kad kita šalis galėtų apginti savo teises, patirdama mažiausiai laiko ir kitų sąnaudų (DK 24 str. 1, 3 dalys).

DĒKOJAME UŽ DĒMESJ!