

VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais

Dešimtoji konsultacija

DARBO GINČAI

BENDROSIOS NUOSTATOS (DK 213–215 straipsniai)

Naujajame DK darbo ginčai skirstomi į **darbo ginčus dėl teisės (individualius ir kolektyvinius) ir kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų**. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį ir kt. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti. **Kolektyvinis darbo ginčas dėl teisės** – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. **Kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso** – nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, ir darbdavio, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo.

DARBO GINČAI DĖL TEISĖS (DK 216–220 straipsniai)

Pirmiausia atkreiptinas dėmesys į tai, kad naujajame DK iš esmės pasikeitė kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. **Darbo ginčus dėl teisės (tiek individualius, tiek kolektyvinius) nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas**. Darbo ginčai taip pat gali būti nagrinėjami ir komerciniame arbitraže. Kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančiam organui suteikta teisė skirti iki 3000 eurų baudą šaliai, kuri pažeidė darbo teisės normas ar šalių susitarimą. Bauda skiriama kitos šalies naudai. Svarbu atkreipti dėmesį, jog naujajame DK **ginčai dėl atleidimo ir nušalinimo bus priskirti darbo ginčų komisijos kompetencijai**. Atkreiptinas dėmesys, kad **darbo ginčų komisijai bus taip pat priskirta nagrinėti ginčus dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo**. Bendrasis terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją liks nepakitęs (3 mėnesiai nuo tada, kai šalis sužinojo ar turėjo sužinoti apie jos teisių pažeidimą), o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais šalis turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją per 1 mėnesį nuo tada, kai šalis sužinojo ar turėjo sužinoti apie jos teisių pažeidimą.

1. Kreipimasis į darbo ginčų komisiją (DK 223–224 straipsniai)

Kreipimosi į darbo ginčų komisiją tvarka iš esmės liko nepakitusi. Darbo ginčo šalis darbo ginčų komisijai privalo raštu ar elektroniniu paštu, pasirašiusi elektroniniu parašu, pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės. **Nauja tai, kad vieną prašymą gali paduoti ir kelių to paties darbdavio darbuotojų grupė**, jeigu darbo ginčas dėl teisės kyla tuo pačiu teisiniu pagrindu. Darbo ginčų komisija priima sprendimą atsisakyti nagrinėti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės, jeigu: reikalavimas jau buvo išnagrinėtas; ieškovės atsisakė reikalavimų; reikalavimo objektas nepriskirtas darbo ginčų komisijos kompetencijai; prašymas pateiktas praleidus terminą.

2. Pasirengimas nagrinėti darbo ginčą, jo nagrinėjimas bei sprendimo priėmimas (DK 225–232 straipsniai)

Darbo ginčų komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas (šiuo metu galiojančiame DK nustatytos 7 darbo dienos) nuo prašymo gavimo dienos nustato posėdžio datą, laiką ir terminą, per kurį atsakovas turi pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti įrodymus. **Naujajame DK įtvirtintas rašytinis ginčo nagrinėjimo procesas** tais atvejais, kai atsakovas sutinka su ieškovo reikalavimais. Atkreiptinas dėmesys į dar vieną sankcijos funkciją atliekančią normą, kuri nustato iki **500 eurų baudą, tais atvejais, kai darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimo ar nutarties**. Darbuotojo

prašymu darbo ginčų komisija priima sprendimą skirti darbdaviui baudą už kiekvieną praleistą savaitę nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už šešis mėnesius. Bauda priteisiama darbuotojo naudai.

KOLEKTYVINIŲ DARBO GINČŲ DĖL INTERESŲ NAGRINĖJIMAS (DK 234 – 236 straipsniai)

Šio instituto nuostatos taikomos **darbuotojams ir juos atstovaujančioms profesinėms sąjungoms, siekiančioms išspręsti kylančius kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų**. Jeigu nenustatyta kitaip, dirbantys asmenys laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu.

Profesinė sąjunga, siekianti sudaryti kolektyvinę sutartį, turi raštu kreiptis į darbdavį ir išdėstyti savo reikalavimus. Reikalavimai turi būti tiksliai apibrėžti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui. Darbdavys turi sušaukti šalių posėdį per dešimt darbo dienų nuo reikalavimo gavimo dienos. Šalims susitarus, gali būti pradėtos derybos, kurių trukmę ir sąlygas nustato šalys savo susitarimu. Šalims nesusitarus, profesinė sąjunga ar jų organizacija gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimo nagrinėjimą.

Kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų pirmiausia privaloma išnagrinėti abiejų tokio ginčo šalių sudarytoje kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisijoje (toliau – ginčo komisija). Ginčo komisija kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų privalo išnagrinėti per dešimt kalendorinių dienų, jeigu ginčo komisija savo bendru sutarimu nenustatė kitokio termino. Pasibaigus ginčų komisijos darbui, ginčų komisija bendru sutarimu **gali priimti šiuos sprendimus**:

- 1) konstatuoti išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu sudaroma kolektyvinė sutartis ar kitas susitarimas dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų dalyko;
- 2) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;
- 3) kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų spręsti pasitelkti tarpininką;
- 4) kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų perduoti nagrinėti darbo arbitražui.

3. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų (DK 237 – 239 straipsniai)

Naujajame DK tarpininkas traktuotinas, kaip nešališkas, nepriklausomas ekspertas, kuris padeda kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims suderinti jų interesus ir pasiekti kompromisinį susitarimą. Tarpininką pasirenka ginčo komisija bendru sutarimu. Per dešimt darbo dienų nuo ginčo komisijos sprendimo nesutarus dėl tarpininko, tarpininkavimo stadija laikoma baigta. Tarpininkų sąrašas skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje. Kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų pasitelkiant tarpininką turi būti išspręstas per dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Pasibaigus tarpininkavimui, **tarpininkas gali priimti tokius sprendimus**:

- 1) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;
- 2) konstatuoti neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu šalys sutaria perduoti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų spręsti darbo arbitražui;
- 3) konstatuoti išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl šio ginčo objekto;
- 4) konstatuoti iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų, jeigu dėl dalies reikalavimų šalys sudaro kolektyvinę sutartį ar kitą susitarimą dėl šio ginčo objekto.

4. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimas pasitelkiant arbitražą (DK 240 – 242 straipsniai)

Iš esmės pasikeitus teisiniam reglamentavimui dėl kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo pasitelkiant arbitražą, atkreipiame dėmesį į esminius pakeitimus. Paminėtina, jog naujajame DK

reglamentuota darbo arbitražo sąvoka: **tai nenuolatinė institucija, nagrinėjanti kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų. Darbo arbitražas sudaromas prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus**, kurio teritorijoje yra darbdavio buveinė. Darbo arbitražą sudaro trys arbitrai. Arbitrų sąrašą sudaro, tvirtina ir atnaujina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. Į arbitrų sąrašus ketverių metų kadencijai gali būti įtraukti nepriekaištingos reputacijos, nešališki ir turintys specialių žinių, reikalingų kolektyviniams darbo ginčams dėl interesų spręsti, fiziniai asmenys. Arbitrų sąrašas skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje.

Kai yra DK nustatytos sąlygos, **darbo arbitražo procesą inicijuoja profesinės sąjungos**, Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui pateikdamos ginčo komisijos ar tarpininko sprendimą dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimo darbo arbitraže. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus darbuotojas raštu suteikia šalims penkių darbo dienų terminą susitarti dėl trijų arbitrų, o per šį terminą joms nesusitarus, paskiria į darbo arbitražą iš kiekvienos šalies po vieną pasiūlytą arbitrą. Tokiu atveju trečią arbitrą paskirtieji arbitrai pasirenka šalių susitarimu. Darbo arbitražo pirmininką išsirenka patys arbitrai.

Kolektyvinis darbo **ginčas dėl interesų turi būti išnagrinėtas per penkiolika darbo dienų** nuo darbo arbitražo sudarymo dienos. Darbo arbitražo sprendimas priimamas vienbalsiai.

Darbo arbitražas gali: pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus nepagrįstais ir juos atmesti; pripažinti iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus pagrįstais ar iš dalies pagrįstais ir įpareigoti sudaryti susitarimą ar kolektyvinę sutartį sprendime nurodytomis sąlygomis. Darbo arbitražo sprendimas privalomas kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims. Darbo arbitražo sprendimas yra vykdomasis dokumentas, vykdomas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. Jeigu darbo arbitražas pripažįsta iškeltus kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų reikalavimus nepagrįstais ir juos atmeta, tokius reikalavimus galima kelti ne anksčiau kaip praėjus vieniems metams nuo darbo arbitražo sprendimo priėmimo.

5. Teisė imtis kolektyvinių veiksmų (DK 243 straipsnis)

Siekdamos išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti pasiekto sprendimo įvykdymą, kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys turi teisę imtis kolektyvinių veiksmų. Profesinės sąjungos **DK nustatyta tvarka turi teisę organizuoti streiką šiais atvejais:**

- 1) kai ginčo komisija konstatuoja neišspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų ar viena iš šalių pasitraukia iš derybų, ar darbdavys nepaskiria narių į ginčo komisiją per išankstinį kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų nagrinėjimą;
- 2) kai tarpininkas priima sprendimą konstatuoti neišspręstą ar iš dalies išspręstą kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų;
- 3) kai darbdavys ar jų organizacija nevykdo darbo arbitražo sprendimo.

DK, kaip atsakas į streiką, yra numatyta ir **darbdavio teisė organizuoti lokautą šiais atvejais:**

- 1) jeigu profesinės sąjungos nevykdo tarpininkavimo metu priimto susitarimo arba darbo arbitražo sprendimo kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų byloje;
- 2) jeigu profesinės sąjungos skelbia streiką, kurio skelbimas teismo buvo atidėtas arba pripažintas neteisėtu.

6. Streikas (DK 244 – 254 straipsniai)

Streikas yra profesinės sąjungos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą. **Naujame DK išskirtos dvi streikų rūšys - įspėjamasis (trunka ne ilgiau dviejų valandų) ir tikrasis.** Priimti sprendimą skelbti streiką gali profesinė sąjunga laikantis teisės aktų. Įspėjamasis streikas skelbiamas įmonėje veikiančios profesinės sąjungos valdymo organo. Profesinės sąjungos sprendime skelbti streiką nurodomi iškelti reikalavimai, streiko data, vieta ir pradžia, streikuojančiųjų skaičius ir kt.

Apie būsimo **įspėjamojo streiko pradžią darbdavys turi būti įspėtas raštu ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas**, o prieš **tikrojo streiko pradžią – ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas**

Atkreiptinas dėmesys, jog skelbiant streiką, galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie buvo nagrinėti ginčo komisijoje, tarpininkavimo metu arba darbo arbitraže.

Streikui vadovauja reikalavimus darbdaviui iškėlusio subjekto sudarytas streiko komitetas. Komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas, jiems nemokamas darbo užmokestis ir jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Derybose dėl streiko užbaigimo gali būti susitarta, kad streike dalyvaujantiems darbuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis arba jo dalis.

Darbdavys, gavęs profesinės sąjungos pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti streiką, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl streiko teisėtumo. Teismas bylą dėl streiko teisėtumo turi išnagrinėti per penkias darbo dienas. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja įstatymams. Streikas taip pat pripažįstamas neteisėtu, jeigu jis paskelbtas, be kita ko, nesilaikant DK ir kitų įstatymų normų. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas.

Streikas baigiasi darbdaviui priėmus sprendimą dėl reikalavimų patenkinimo; šalims susitarus nutraukti streiką; profesinei sąjungai pripažinus, kad toliau tęsti streiką netikslinga. Pasibaigus streikui, darbai turi būti atnaujinti ne vėliau kaip kitą darbo dieną.

Neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji šį streiką skelbė.

7. Lokautas (DK 255 – 260 straipsniai)

Tai yra naujas darbo teisės institutas, kuris iki šiol nebuvo reglamentuotas. **Lokautas tai - darbdavio paskelbtas streikuojančių darbuotojų laikinas darbo sutarčių vykdymo sustabdymas.** Lokautą taiko darbdavys savo darbuotojams – kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalimi esančios profesinės sąjungos nariams arba streikuojantiems darbuotojams. **Paskelbti lokautą darbdavys gali ne anksčiau kaip praėjus septynioms kalendorinėms dienoms** nuo streiko pradžios. Darbdavys, prieš skelbdamas lokautą, turi ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas raštu apie tai įspėti profesinę sąjungą, o kiekvieną darbuotoją - ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki lokauto pradžios. Sustabdžius darbuotojų darbo sutarčių vykdymą, į atsilaisvinusias darbo vietas darbdavys gali pagal terminuotas darbo sutartis priimti naujus darbuotojus.

Lokautas baigiasi šalims priėmus susitarimą dėl lokauto baigties ir/ar darbdaviui pripažinus, kad lokautą tęsti netikslinga. Pasibaigus lokautui, darbo sutarčių vykdymas turi būti atnaujintas.

Profesinė sąjunga, gavusi darbdavio pranešimą apie priimtą sprendimą skelbti lokautą, turi teisę per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos kreiptis į teismą dėl lokauto pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą dėl lokauto teisėtumo turi išnagrinėti per penkias darbo dienas. Teismas pripažįsta lokautą neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja įstatymams arba, jeigu jis paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos. Įsiteisėjus teismo sprendimui pripažinti lokautą neteisėtu, darbuotojų darbo sutarčių vykdymas turi būti atnaujintas ir jiems turi būti sumokėtas visas negautas darbo užmokestis ir kt.