

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

JUSTINA ALEKNIENĖ
MAGISTRATŪROS IŠTĚSTINIŲ STUDIJŲ MEDIACIJOS PROGRAMA

MEDIACIJOS INTEGRAVIMO Į LIETUVOS INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ
SPRENDIMO SISTEMĄ GALIMYBĖS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Prof. dr. Agnė Tvaronavičienė

Vilnius, 2020

TURINYS

| | |
|---|----|
| IVADAS..... | 3 |
| SANTRUMPIŲ SARAŠAS..... | 9 |
| 1. MEDIACIJOS SAMPRATA IR JOS TAIKYMO DARBO SANTYKIUOSE PRIELAIDOS | 10 |
| 1.1. Mediacijos samprata mediacijos principų kontekste..... | 12 |
| 1.2. Darbo teisiniai santykiai ir iš jų kylantys darbo ginčai..... | 20 |
| 1.3. Mediacijos pritaikomumas darbo teisei..... | 27 |
| 2. DARBO GINČŲ INSITUTAS, JO YPATYBĖS LIETUVOJE IR UŽSIENIO VALSTYBĖSE | 32 |
| 2.1. Individualūs darbo ginčai, jų sprendimo specifika | 41 |
| 2.2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas ikiteisminėje stadijoje | 45 |
| 2.3. Mediacijos taikymo patirtis sprendžiant individualius darbo ginčus užsienio valstybėse | 55 |
| 2.4. Teisinė lietuvių sąmonė ir ginčų sprendimo kultūra individualiuose darbo ginčiuose | 64 |
| 2.5. Mediacijos tinkamumas individualių darbo ginčų sprendimui | 66 |
| 3. MEDIACIJOS PERSPEKTYVŲ INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO MECHANIZME TYRIMAS..... | 75 |
| 3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas..... | 75 |
| 3.2. Tyrimo rezultatai | 76 |
| IŠVADOS | 82 |
| PASIŪLYMAI..... | 84 |
| LITERATŪRA..... | 85 |
| ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS..... | 92 |
| ANNOTATION IN LITHUANIAN AND ENGLISH | 93 |
| SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA | 94 |
| SUMMARY | 95 |
| PRIEDAI..... | 97 |
| PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ..... | 98 |

ĮVADAS

Šiuolaikinėje visuomenėje visi susiduria su ginčais. Tai yra savaime suprantama ir neišvengiama individų sąveikos pasekmė, kylanti dėl jų skirtingų pozicijų, poreikių ar interesų. Ginčai kyla iš tam tikro visuomeninio santykio. Darbo santykis yra vienas iš pagrindinių visuomeninių santykių, su kuriuo susidurti yra tekę kiekvienam suaugusiam visuomenės subjektui. Darbo santykiai pagal savo pobūdį pasižymi konfliktiškumu, nes darbo santykyje susiduria dveji, skirtingus interesus turintys, subjektai. Ekonomikos augimas, didėjantis visuomenės sąmoningumas, darbo santykių lankstumas suponuoja tai, kad darbo ginčai tapo natūralus procesas asmeniui ginant pažeistas teises bei įstatymų saugomus interesus. Darbo ginčas yra socialiai jautrus reiškinys, paliekantis neigiamas emocijas, tolesnės socialinės taikos nebuvimą ir, galiausiai, reiškiantis santykių pabaigą. Lietuvoje įvedus privalomąjį ikiteisminį individualių darbo ginčų sprendimą, teismuose ženkliai sumažėjo tokių bylų, tačiau stebimas poreikis ne tik darbo ginčo išsprendimui, bet ir tolesnei darbo ginčų prevencijai, tolesniam darbo santykių tęstinumui, net ir po kilusio ginčo. Būtent šių funkcijų atlikimui pasaulyje plačiai taikoma mediacija darbo santykiuose. Lietuvoje darbo ginčų mediacija egzistuoja daugiau formaliame lygyje ir tik dalyje kolektyvinių darbo santykių. Lietuvos Respublikos darbo kodekse tarpininkavimas numatytas kaip viena iš alternatyvų, kurią kaip ginčo sprendimą priima ginčo komisija, suteikdama darbo ginčo šalims galimybę tarpininkavimo pagalba išspręsti kolektyvinį darbo ginčą. Kolektyviniuose darbo ginčiuose mediacijos taikymas visuomenei suprantamas ir priimtinas, nes abi šalys daugiau mažiau yra lygiavertės savo statuso požiūriu. Teismų praktikoje įprasta darbuotoją laikyti ekonomiškai silpnesniąja individualių darbo santykių šalimi. Tuo pagrindu mūsų visuomenėje susiformavo ydinga samprata darbo santykių dalyvius laikyti nelygiaverčiais subjektais. Darbo teisė, pati iš esmės, atlieka atskirties ir jėgų pusiausvyros mažinimo funkciją tarp darbdavio ir ekonomiškai silpnesnės santykių šalies - darbuotojo. Todėl natūralu, kad darbo santykiai vertinami kaip vertikalūs teisiniai santykiai, ir ypatingas dėmesys skirtinas darbuotojo interesų ir socialinei apsaugai, tarsi taip sulyginant darbo santykio šalis. Darbuotojas yra ekonominiu, socialiniu, darbo atžvilgiu absoliučioje priklausomybėje nuo darbdavio. Tarp jų kilęs ginčas ir po ginčo kilusios pasekmės gali būti ydingos tiek vienai, tiek kitai šaliai socialiniu, ekonominiu, teisiniu požiūriu, todėl mediacija individualių darbo ginčų sprendime rekomenduotina, kaip kilusių ginčų dėl teisės, dėl intereso ir, kaip tolesnių, šalių santykių kūrimo perspektyva.

Temos aktualumas ir problematika atspindi tai, kad formuojantis visuomenės naujam požiūriui į darbo santykius, jų lankstumą, intensyvumą, visuomenės augantį sąmoningumą tiek ekonominiu, teisiniu ir socialiniu atžvilgiu, naudinga ir reikalinga ištirti, išanalizuoti individualių

darbo ginčų sprendimo galimybes Lietuvoje taikant mediaciją. „Darbo santykiai – tai dar viena konsultacijų, derybų ir tarpininkavimo sritis, kurioje darbdavio ir darbuotojo, darbo ir kapitalo interesų prieštaros gali destabilizuoti visuomenės gyvenimą“¹. Todėl įstatymų leidėjui tenka atsakomybė parinkti tokią darbo santykio šalių interesų derinimo priemonę ir sukurti „tokias teises nuostatas, kurios garantuotų sąžiningą ir efektyvų, tiek teisiniu, tiek socialiniu požiūriu darbo ginčų sprendimo mechanizmą“², kuris galėtų tarp darbo santykio šalių įvesti ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką, kilus individualiam darbo ginčui. Tikėtina, kad mediacija individualių darbo ginčų sprendime galėtų būti komunikacijos įrankis darbo santykio šalių interesų suderinime.

Individualius darbo ginčus nagrinėjančios institucijos yra dvi, kitaip tariant, dvinarė individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistema, ikiteisminė stadija - darbo ginčų komisija (DGK) ir teisminė - teismas³. Taikinimo procedūros formaliai yra naudojamos tiek ikiteisminėje stadijoje, tiek teisme, kai šalims proceso pradžioje pasiūlymą darbo ginčą baigti taikos sutartimi. Tikslinga iširti mediacijos taikymo galimybę kuo ankstesniame individualaus darbo ginčo kilimo etape, atskleidžiant šio alternatyvaus ginčų sprendimo taikymo naudą ir efektyvumą, taip mediaciją pritaikant prie individualių darbo santykių, ir iš jų kylančių konfliktų ne tik kaip ginčų sprendimo procedūrą, bet kaip ir prevenciją darbo ginčų kilimui ateityje. Tokiu būdu išsaugant ginčo šalių ateities santykį, autoritetą bei socialinę harmoniją tarp darbo ginčo šalių. Tikslinga apžvalga mediacijos procedūros taikymo ją realizuojant prieš kreipiantis į DGK, ir tik vėliau, nepavykus mediacijos būdu pasiekti taikaus ginčo sprendimo, numatant galimybę pereiti į ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo stadiją – DGK.

Mediacija yra orientuota į socialinės taikos sukūrimą, į teigiamas ateities perspektyvas šalių tolesnio bendravimo atžvilgiu, taip kuriant socialiai ir psichologiškai saugią teisinę visuomeninę aplinką, ugdant brandesnę teisinę visuomenę. Žvelgiant į Lietuvos nacionalinę teisę, mediacijos taikymas darbo teisėje dar laukia pakilimo bei gilesnės analizės. Matomas poreikis pritaikyti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, ne tik darbo sutarčių spektro praplėtimu, bet ir platesniu darbo ginčų sprendimų valdymu dar pačioje kilusio konflikto pradžioje. Manytina, kad taip būtų suteikiama galimybė darbo ginčą išspręsti prieš jam tampant teisiniu darbo ginču, t. y. suteikiant darbo ginčo šalims savo iniciatyva priimti taikų ginčo sprendimą. Taigi, mediacijos taikymas individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje laukia teisinio reglamentavimo galimybių.

¹ Juozas Lakis, „Konfliktų valdymas viešajame sektoriuje: teisinės ir organizacinės problemos“, *Jurisprudencija*, 33(25) (2002): 21.

² Daiva Petrylaitė, Vida Petrylaitė, Inga Blažienė, „Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje“, *Teisė*, 88 (2013): 95.

³ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, TAR, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>, žiūrėta 2020-02-15.

Iki 2003 m. toks alternatyvus ginčų sprendimo būdas kaip mediacija darbo teisės teorijoje net nebuvo minimas. Lietuvos Darbo kodekse šiuo metu tarpininkavimo procedūra kolektyviniuose darbo ginčiuose yra įtvirtinta kaip kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso komisijos sprendimo variantas, tarsi įpareigojantis ginčo šalis tarpininko pagalba suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį sprendimą⁴. Remiantis užsienio šalių praktika, aptariant pagrindinius mediacijos bruožus, darbo ginčų sampratą, darbo ginčų nagrinėjimo subtilybes, reikalinga įvertinti ar Lietuva, jos visuomenė yra pasirengusi žengti į naująją individualių darbo ginčų sprendimo procedūrą. Atsižvelgiant į tarpininkavimo instituto plėtojimą, bet neefektyvumą kolektyvinių darbo ginčų sistemoje, natūraliai kyla klausimas, **ar Lietuvos darbo teisės sistemoje yra teisinės prielaidos mediacijos taikymui individualiuose darbo ginčiuose. Ar individualūs darbo ginčai yra tinkami spręsti mediacijos procesu? Kurioje individualių darbo ginčų sprendimo stadijoje būtų galimybės integruoti mediacijos procesą?** Galbūt mediacija galėtų būti įrankiu sumažinti individualių darbo ginčų bylų kiekį darbo ginčų komisijoje, kai šalys potencialiai pajėgios pačios taikiai išspręsti darbo ginčą? Ar reikalingas privalomosios mediacijos modelis sprendžiant individualius darbo ginčus? Ar privalomosios mediacijos taikymas darbo teisėje nepažeistų pačios mediacijos idėjos ir jos taikymo principų ir pagrindų? Minėtų klausimų įtakoje matomas realus poreikis galimybių ištyrimui mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą.

Temos mokslinis naujumas pasireiškia tuo, kad Lietuvoje mediacijos institutas individualių darbo santykių sferoje nėra plačiai išnagrinėtas. Mediacija, jos taikymas ir perspektyvos Lietuvos mokslininkų gana plačiai nagrinėjamos įvairiose srityse ir kuo įvairiausiai rakursais, bet individualių darbo ginčų sferos gilios mediacijos pritaikymo galimybių analizės dar nepasiekė. Lietuvos teisinėje literatūroje mediacijos taikymą kolektyviniuose darbo ginčiuose plačiai yra nagrinėjusi prof. dr. D. Petrylaitė⁵, privalomosios mediacijos, mediacijos kaip alternatyvaus ginčų sprendimo populiarinimo temas nagrinėjo doc. dr. N. Kaminskienė⁶, individualius darbo ginčus, jų istorinius etapus, veikimo modelius išnagrinėję yra doc. dr. Justinas Usonis⁷, konfliktų sprendimo modelių bei alternatyvių ginčų sprendimo būdų analizės atliko prof. habil. dr. Juozas Lakis⁸, į darbo ginčų sprendimo ikiteismines ir teismines praktikas, Europos

⁴ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, TAR, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>, žiūrėta 2020-02-15.

⁵ Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija*, 8(110), 2008; Daiva Petrylaitė, „Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus“, *Jurisprudencija*, 40(32), 2003.

⁶ Natalija Kaminskienė, „Privaloma mediacija: galimybės ir iššūkiai“, *Jurisprudencija*, 20 (2), 2008.

⁷ Justinas Usonis, „Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai“, *Jurisprudencija*, 20 (4), 2013.

⁸ Juozas Lakis, „Konfliktų valdymas viešajame sektoriuje: teisinės ir organizacinės problemos“, *Jurisprudencija*, 33(25), 2002.

sąjungos įtaką Lietuvos darbo ginčų institutui gilinasi doc. dr. G. Bužinskas⁹ ir kt. Teisę, kaip kultūrinį reiškinį ir jo įtaką visuomenės sąmonės formavimuisi nagrinėjo prof. M. Romeris, kuris pabrėžė teisinės valstybės ir teisinės kultūros sąsają¹⁰. Šiame darbe tai leido pažinti visuomenės sąmoningumą, suprasti kaip visuomenės teisinė kultūra ir teisinis sąmoningumas gali lemti mediacijos, kaip alternatyvios darbo ginčų sprendimo procedūros, priėmimą visuomenėje ir įgyvendinimas Lietuvoje. Darbe užsienio šalių mediacijos taikymo ir individualių darbo ginčų taikymo praktika remtasi nagrinėjant užsienio autorių mokslinius darbus. Katja Funken¹¹ pateiktos įžvalgos apie mediacijos istoriją bei jos taikymą Japonijoje ir Vokietijoje buvo naudingos vertinant istoriniu kontekstu. John Purcel¹² nagrinėjo mediacijos naudojimą darbo teisėje prieš kreipiantis į teismą, Carrie Menkel-Meadow¹³ savo moksliniuose darbuose atskleidė mediacijos įvedimo į teisinę sistemą gaires, Vettori Stella¹⁴ mokslinis straipsnis atskleidė Pietų Afrikos Respublikos mediacijos taikymo pavyzdį darbo teisėje. Darbe remtasi Dr. Felix Steffek¹⁵ darbais, kuriuose jis pateikė mediacijos tinkamumo ginčams vertinimo kriterijus. Manytina, kad platesnis mediacijos atskleidimas individualių darbo ginčų sprendimo nagrinėjime, suteiks galimybes mediaciją iš idėjinio lygmens detalizuoti ir perkelti į teisinę bazę Lietuvos Respublikos Darbo kodekso pakeitimo projektu.

Mediacijos taikymas individualiuose darbo ginčiuose pasaulyje nėra naujiena. Pasaulio šalyse, tokiose kaip Austrija, Vokietija, Didžioji Britanija, JAV, Japonija, Pietų Afrikos Respublikoje mediacijos taikymas individualiuose darbo ginčiuose yra ne tik teorija, bet ir gili praktika, kuri, manytina, galėtų būti pavyzdžiu kuriant mediacijos integracijos projektą į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą. Būtent šių šalių mokslininkų darbais bei apžvalgomis remiamasi šiame darbe.

Baigiamojo darbo reikšmė. Atliekamu tyrimu siekta atskleisti mediacijos, kaip individualių darbo ginčų sprendimo procedūros, pritaikymą Lietuvos teisės sistemoje, išskiriant ir išsamiau nagrinėjant individualius darbo ginčus iš darbo ginčų instituto ir analizuojant galimybę mediacijos institutą panaudoti individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje. Darbe, remiantis išsamia literatūros analize ir užsienio valstybių praktika, taikant mediacijos institutą individualiuose darbo ginčiuose, aptariamas mediacijos reikšmingumas individualiuose darbo

⁹ Gintautas Bužinskas, „Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai“, *Jurisprudencija*, 20(3), 1153-1173(2013); Gintautas Bužinskas, „Darbo ginčai: kai kurie ikiteisminės ir teismų praktikos atitikties klausimai“, *Jurisprudencija*, 22(1), 2015.

¹⁰ Mykolas Romeris, *Konstitucinės ir teismo teisės pasieniuose*, (Vilnius: Pozicija, 1994).

¹¹ Funken K., „Comparative Dispute Management: Court-connected Mediation in Japan and Germany“. *German Law Journal*, 3(2), 2002, žiūrėta 2020-02-29.

¹² John Purcel, *Individual disputes at the workplace alternative disputes resolution*, 2010.

¹³ Carrie Menkel-Meadow, *Mediation: Practice, Policy and Ethics*, 2013.

¹⁴ Vettori Stella, „Mandatory mediation: An obstacle to access to justice?“ *African Human Rights Law Journal*, 15(2), 2015, 355-377. <https://dx.doi.org/10.17159/1996-2096/2015/v15n2a6>, žiūrėta 2020-02-15.

¹⁵ Dr Felix Steffek *Mediation in the European Union: An Introduction*, LLM (Cambridge), 2012.

ginčiuose, pritaikymo galimybės, pateikiami pasiūlymai teisinės bazės išplėtimui Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje. Atliktas tyrimas galėtų būti naudingas ir reikšmingas tolesnėms mokslinėms analizėms, tyrimams ir teisės aktų leidėjui tobulinant individualių darbo ginčų sprendimo sistemą ir į ją įtraukiant mediacijos taikymo galimybes.

Tyrimo tikslas. Išanalizuoti mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą galimybes.

Tyrimo uždaviniai.

1. Pateikti mediacijos sampratą bei išnagrinėti mediacijos tinkamumą darbo ginčų sprendimui.
2. Atskleisti individualių darbo ginčų sprendimo specifiką Lietuvos teisinėje sistemoje ir galimą sąsają su mediacijos institutu.
3. Identifikuoti gerąją užsienio valstybių praktiką, kuri galėtų būti pritaikoma integruojant mediaciją į individualių darbo ginčų sprendimo sistemą Lietuvoje.
4. Nustatyti kaip mediacija galėtų būti tinkamai inkorporuota į Lietuvos ikiteisminę individualių darbo ginčų sprendimo tvarką.

Tyrimo metodika. Tiriant mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą galimybes naudojama dokumentų analizės metodas, istorinis metodas, lyginamasis metodas, empirinio tyrimo metodas. Mokslinės literatūros metodas taikytas atliekant mokslinės Lietuvos ir užsienio literatūros, teisės aktų analizę, taip pat analizuojant darbo ginčų komisijos veiklos statistinius duomenis. Tai padeda atskleisti bei rasti sąsajas mediacijos ir individualių darbo ginčų sprendimo, mediacijos taikymo individualių darbo ginčų sprendimuose taikymo galimybes. Istorinis metodas naudotas apžvelgiant mediacijos kilmę bei individualių darbo ginčų raidos etapus Lietuvoje. Lyginamasis metodas taikomas siekiant palyginti mediacijos taikymą individualiuose darbo ginčiuose Lietuvos teisinėje sistemoje ir užsienio valstybėse, remiantis užsienio valstybių teisiniu reglamentavimu ir mediacijos taikymo individualiuose darbo ginčiuose taikymo praktika. Empirinis tyrimo metodas naudotas eksperto interviu principu. Apklausus darbo teisės ekspertus, darbo santykio šalis, advokatus, tai padėjo įsigilinti į darbo ginčų bylų specifiką, identifikuoti mediacijos poreikį individualiuose darbo santykiuose bei apibendrinti ir išanalizuoti mediacijos pritaikymo galimybes Lietuvos individualiuose darbo ginčiuose.

Tyrimo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro trys pagrindinės dalys, kurių kiekvienoje išsamiai ir pagrįstai analizuojami, nagrinėjami tyrimo metu išsikelti uždaviniai. Pirmame skyriuje pateikiama teoriniu lygmeniu mediacijos sąvoka, jos principai, darbo teisės turinys, taip pat išryškinamas mediacijos pritaikymas darbo teisės institute. Antrame skyriuje analizuojami Lietuvos darbo ginčų institutas, jo ypatybės bei kvalifikavimas į individualius ir kolektyvinius darbo ginčus. Tuo identifikuojant individualių darbo ginčų platesnę apibrėžtį, taip

pat gilinantis į individualių darbo ginčų sprendimo specifiką, į individualių darbo ginčų ikiteisminę stadiją. Visa tai leidžia išgryninti mediacijos tinkamumą individualių darbo ginčų sprendimui. Kitas poskyris skirtas užsienio valstybių patirties sprendžiant individualius darbo ginčus mediacijos pagalba analizei, užsienio valstybių mokslinių darbų bei straipsnių apibendrinimui. Apžvelgiama Japonija, kur, religiniu bei istoriniu pagrindu, yra susiformavusi bendra visuomeninė moralinė norma naudoti mediaciją ginčų sprendime, ir tik vėliau atsiradusia teisiniame reglamentavime. Taip pat aptariama teisinės sistemos lyderės Austrijos, Vokietijos, mediacijos „lopšiu“ vadinamų Jungtinių Amerikos Valstijų, viena iš racionalios ginčų ir konfliktų sprendimo kultūros puoselėtojų Pietų Afrikos ir kitų užsienio valstybių patirtimi taikant mediaciją darbo ginčiuose. Rusijos individualių darbo ginčų sprendimo patirtis aptarta matant daug panašumų su dabartiniu teisiniu individualių darbo ginčų sprendimo reglamentavimu Lietuvoje. Atlikta analizė suteikia galimybę perimti ir Lietuvos kultūrai bei teisei sąmonei pritaikyti gerosios patirties principus, ginčų sprendimo kultūros dalis bei tai perkelti į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą. Toliau gilinantis į Lietuvos teisinę sąmonę bei ginčų sprendimo kultūrą ieškoma individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmo, kuris būtų tinkamas Lietuvoje. Trečio skyriaus pabaigoje pateikiama kokybinio tyrimo metu atliktų interviu rezultatai, ir taip „išgryninami“ pasiūlymai mediacijos integracijos Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje įgyvendinimui.

Ginamieji teiginiai.

Mediacija, kaip efektyvesnis individualių darbo ginčų sprendimo ir kaip konfliktų prevencinis būdas, turi būti įstatymo leidėjo nustatytas kaip galimas vienas iš ikiteisminės individualių darbo ginčų sprendimo tvarkos etapų.

SANTRUMPŲ SARAŠAS

TDO – tarptautinė darbo organizacija

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

CPK – Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas

AGS – alternatyvus ginčų sprendimas

EB – Europos bendrija

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

DGK – darbo ginčų komisija

Ginčo komisija – kolektyvinio ginčo dėl interesų komisija

1. MEDIACIJOS SAMPRATA IR JOS TAIKYMO DARBO SANTYKIUOSE PRIELAIDOS

Konfliktai veikiausiai yra neatsiejama mūsų kasdienybės dalis. Su jais susiduriame kasdieninio gyvenimo situacijose, tačiau ne visi konfliktai įgauna teisinių ginčų atspalvį. Pati ginčo sąvoka turi pakankamai neigiamą asociaciją. Lietuvių kalbos žodynas ginčo sąvoką pateikia kaip savo nuomonės, savo reikalo gynimą žodžiu, kaip disputą¹⁶. Ginčai kyla tada, kai keletas pavienių asmenų ar jų grupių, dažnai panaudodami psichologinę ar net fizinę prievartą, vienu metu siekia įgyvendinti savo poreikius¹⁷, todėl nepaisant to, kad ginčai kildavo ir žvelgiant tolimu istoriniu laiku atgal, aktualiausia, tiek tuomet, tiek dabar, išlieka ginčų sprendimo būdai, kurie būtų greiti, efektyvūs bei aktualūs nūdienos gyvenimo ritmui bei tendencijoms. „Dažnai cituojamas vienas iš žymiausių Austrijos civilinio proceso teoretikų Francas Kleinas taip pat pabrėžia, kad nemažėja poreikis kuo operatyviau ir veiksmingiau spręsti visuomenėje kylančius konfliktus: Kiekvienas teisinis konfliktas – tai rimtas asmenų santykių ir civilinės apyvartos pažeidimas. Veiksmingai ir greitai spręsti ginčus įmanoma tik spartinant teismo procesą. Daug lengviau tai padaryti net nepriėjus iki teismo proceso, t. y. ginčo šalims mėginant tarpusavio ginčą išspręsti be valstybės įsikišimo, senais kaip pasaulis neteisminiais ginčų sprendimo būdais“.¹⁸ Be to, XX a. sparčiai augant civilinių bylų skaičiui bei didėjant teismų sistemos nepajėgumui vykdyti teisingumą, atsirado poreikis sukurti ir pritaikyti neteismines procedūras, kurios taptų alternatyvomis didelių laiko ir išlaidų sąnaudų reikalaujančiam teismo procesui¹⁹, kurios sudarytų sąlygas visiems veiksmingai pasinaudoti teisingumu²⁰, taip visuomenėje prikelta antram kvėpavimui buvo viena iš AGS procedūrų – mediacija.

Mediacija kaip taikinamojo pobūdžio ginčų sprendimo būdas visuomenės kultūroje nebuvo naujas reiškinys. Mediacijos atsiradimas siejamas prieš daugiau nei du tūkstančius metų gilią šintoizmo tradicijas puoselėjančia šalimi - Japonija bei konfucionizmo tradicijų kultūros puoselėtoja Kinija, kur ginčai buvo vertinami kaip moraliai neteisingi, kur visuomenės narių pareiga buvo išlaikyti taiką ir harmoningus tarpusavio santykius ir dėti visas įmanomas pastangas, kad kilę nesutarimai būtų išspręžiami taikiai²¹. Ginčai buvo sprendžiami naudojant mediaciją, kuri kaip neteisminis ginčų sprendimo būdas, šioje šalyje išsiskynusi

¹⁶ Lietuvių kalbos žodynas, žiūrėta 2020-02-26, <http://www.lkz.lt/?zodis=gin%C4%8Das&lns=-1&les=-1&id=11041070000>.

¹⁷ Tadas Milašius, „Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas“, *Teisė*, 63 (2007): 43-58.

¹⁸ Natalija Kaminskienė ir kt., *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011), 24-25.

¹⁹ Carie Menkel-Meadow, „Mediation, Arbitration, and Alternatyve Dispute Resoluiution (ADR)“, *Georgetown Law Center* 2015-59 (2015), žiūrėta 2020-02-29, <http://ssrn.com/abstract=2608140>.

²⁰ Kaminskienė, op. cit., 24-25.

²¹ Funken K., „Comparative Dispute Mangement: Court-connected Mediation in Japan and Germany“. *German Law Journal*, 3(2), 2002, žiūrėta 2020-02-29, <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=130>.

istoriškai bei kultūriškai, ir kilusi iš moralinių vertybių religiniu pagrindu. Greičiausiai tai ir lėmė tą faktą, kad teismų atsiradimas šiose šalyse buvo gerokai vėlesnis negu taikaus ginčų sprendimo propagavimas, kas atsispindi ir dabartinėje sistemoje, kur išlikusi kultūrinė sutarimo tradicija, kad abipusės nuolaidos yra pagrindinis būdas pasiekti konsensą²². Taip pat užuominų apie tradicines mediacijos apraiškas aptinkama Biblijoje, senovės Graikijos šaltiniuose, jų būta ir Azijos bei Afrikos bendruomenėse. Tradicinėje mediacijoje tarpininku galėjo būti bet kuris asmuo, ir jo vaidmuo mediacijos procese nebuvo apibrėžtas, todėl jis galėjo būti tiek minimalus, tiek atitikti svaraus eksperto patarimą ginčui išspręsti²³. Šiuolaikinės ir moderniosios mediacijos era prasidėjo XX a. pradžioje Jungtinėse Amerikos valstijose, kurios yra laikomos šiuolaikinės mediacijos lopšiu. 1913 m. buvo įkurtas Darbo departamentas, šio departamento sekretoriui priskiriant ir mediatoriaus (ginčiuose tarp darbuotojų ir darbdavių) funkcijas²⁴. Istorškai Jungtinėse Amerikos valstijose šiuolaikinės mediacijos vystymosi procesas prasidėjo būtent nuo mediacijos taikymo darbo santykių srityje, kur buvo bandoma spręsti kolektyvinius darbo ginčus²⁵. Tačiau platesnio ir efektyvesnio masto mediaciją vystyti imta vėl gi Jungtinėse Amerikos valstijose ir Kanadoje, tik jau 1970-1980 metais. Profesorius F. Sander pristatė savo ateities teismo viziją, kur tik dalis bylų būtų sprendžiamos teismo proceso tvarka, o kitos bylos, atsižvelgiant į ginčo aplinkybes, būtų sprendžiamos kitais būdais, įskaitant ir mediaciją²⁶. Panašu, kad F. Sander tuo metu buvusi tik vizija dabartinėje teisinėje sistemoje įgavo „kūno“ pavidalą ir mediacijos procesas tapo integruotas į teisinę ginčų sprendimo sistemą. F. Sander ateities vizijos įgyvendinimas pasivijo ir Lietuvą, kur siekiant sumažinti teismų krūvį bei didinti visuomenės sąmoningumo lygmenį, mediacijos procesas nuo 2020 m. sausio 1 d. teisinėje praktikoje tapo privalomas civilinėse šeimos bylose.

Mediacijos, kaip susitarimu pagrįsto ginčų sprendimo būdo, kai šalims priimtina trečioji šalis, neturinti įgaliojimų priimti privalomą šalims sprendimą, padeda joms pačioms pasiekti taiką ir abiem priimtina savo nesutarimo sprendimą, teorinio aptarimo ir praktinio jos taikymo sprendžiant įvairaus pobūdžio nesutarimus mastas neregėtai išaugo tiek savo lopšyje - Šiaurės Amerikoje, tiek ir kituose kontinentuose. Atsiradęs naujas neteisminis procesas evoliucionavo ir dabar jau gali pasiūlyti efektyvesnį nei tradicinė teismų sistema ginčų sprendimo būdą. Mediacijos efektyvumas bei nauda pasireiškia tuo, kad paskatina šalis glaudžiau bendradarbiauti ir sujungti savo ekonominius ir intelektinius išteklius siekiant kokybiškai pakeisti tarpusavio santykius, išspręsti kilusius nesutarimus ar užkirsti kelią galimiems nesutarimams ateityje. Ginčai, o tiksliau jų sprendimai, atlieka ir edukacinę funkciją - spręsdamos juos, šalys ne tik sužino kitos šalies

²² Funken, *supra note*, 21.

²³ Kaminskienė, *supra note*, 18: 122.

²⁴ Milašius, *supra note*, 17. 45.

²⁵ Natalija Kaminskienė ir kt., *Mediacija. Vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013): 319.

²⁶ Milašius, *op. cit.*, 45.

nuogaštavimus ir interesus, bet ir įgauna įgūdžių, reikalingų tinkamai spręsti galinčius kilti nesutarimus.²⁷

Terminas „mediacija“ „išaugo“ iš to, kad yra žinomas tik aukštos teisinės kultūros žmonių teorijoje, ir, tik dalies, jų taikomas praktikoje. Šiuolaikinė informacijos sklaida, Europos Sąjungos projektų įtaka, šviečianti visuomenę bei leidžianti susipažinti ir pajusti pačio mediacijos proceso esmę bei naudą, lėmė itin sparčią mediacijos evoliuciją bei jos inkorporavimą į mūsų visuomenę. Visa tai sudarė puikią terpę mediacijai, kaip teisinės sistemos daliai, tapti norma, su kuria jau teko susidurti nemažai daliai visuomenės sprendžiant iškilusius ginčus. Mediacijai, kaip procesui, tapus prieinamesniam ir aiškesniam paprastam visuomenės subjektui, tai atnešė taip lauktus rezultatus. Tai skatina žmones savanoriškai įsitraukti į procesą, kaip galimą ginčo sprendimo procedūrą, visa tai suponuoja į pačios mediacijos efektyvumą, nes yra užtikrinamas, abiem pusėms taikiai susitarus, ginčo išsprendimo-susitarimo savanoriškas vykdymas, tuo sutaupant laiko ir valstybės lėšų sąnaudas.

Pasikeitęs visuomenės požiūris ir išaugęs pačio mediacijos proceso poreikis suponuoja tai, kad intelektualiai auganti visuomenė renkasi būtent šį alternatyvų ginčų sprendimo būdą, kuris plačiai taikomas įvairiose teisinių santykių srityse, ne išimtis ir darbo santykiai. Darbo santykius bei iš jų kylančių ginčų tinkamumą mediacijai, kaip ginčų sprendimo procedūrai, aptarsime tolesniuose skyriuose nagrinėjant mediacijos ir darbo teisės santykį bei suderinamumą. Siekiant išsiaiškinti pagrindinius niuansus dėl galimybės mediaciją taikyti individualiuose darbo santykiuose Lietuvoje, reikia išanalizuoti pačią mediacijos sąvoką, jos taikymo principus bei ypatumus, darbo teisės sąvoką, iš teisinių darbo santykių išplaukiančią darbo ginčo sąvoką ir visų šių sudėtinių dalių galimybę veikti kartu.

1.1. Mediacijos samprata mediacijos principų kontekste

Mediacija per gana trumpą laiką evoliucionavo iš drąsaus, novatoriško iššūkio tradiciniams sprendimų priėmimo ir ginčų sprendimo būdams į profesionalesnę, institucionalizuotą praktiką²⁸. Mediacijos apibrėžimų gausu remiantis tiek užsienio šalių praktika, tiek teisės teorijos lygmenyje. Mediacija dar kitaip vadinama tarpininkavimo sąvoka Lietuvoje buvo žinoma jau 1936 metais, kur būtent tarpininkavimo apibrėžimu buvo pateikta Klaipėdoje išleistame Tarptautinių žodžių žodyne²⁹. Platesnę prasmę šiam tarptautiniam, iš lotynų kalbos kilusiam terminui, suteikė praktikai. Nors terminas mediacija kalbininkams kelia abejonių ir kalbininkų siūlytinas vartoti yra tarpininkavimo terminas, bet pažymėtina, kad vis tik mediacijos

²⁷ Milašius, supra note, 17: 43.

²⁸ Milašius, op. cit., 45.

²⁹ K. Boruta, Per. Čepėnas, A. Sirutyte-Čepėnienė, *Tarptautinių žodžių žodynas* (Klaipėda: Spaudos fondas, 1938):P. 609.

terminas yra pranašesnis, nes vienareikšmiškai nusako taikinimo esmę ir leidžia išvengti dviprasmybių.

Lietuvos ir užsienio teorijoje yra gausu mediacijos apibrėžimų, vien iš pačios sąvokos dalių susikuria mediacijos proceso bendras vaizdinys, kuriame ir atsispindi esminiai mediacijos veiklos principai. Principais grindžiamas ne tik pats procesas, bet ir pati mediacijos prasmė. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nusistovėjo, kad „mediacija – ginčų sprendimo procedūra, kurios metu vienas ar keli mediatoriai padeda ginčo šalims taikiai spręsti ginčą“³⁰. Mediacijos samprata yra tapatinama su pagrindiniais mediacijos kaip proceso principais, iš ko ir susideda mediacijos sąvokos bei mediacijos proceso esmė. Štai keletas Lietuvoje susiformavusių ir teisinėje literatūroje bei praktikoje vartojamų mediacijos apibrėžimų: „Mediacija – tai alternatyvi teismui, savanoriška konfidencialaus pobūdžio ginčų sprendimo procedūra, kurioje vienas ar keli tretieji nepriklausomi nešališki asmenys – mediatorius arba mediatoriai – padeda besiginčijantiems pasiekti priimtina ginčo sprendimą“³¹; Mediacija – tai suinteresuotų dalyvių pakviesto nešališko tarpininko vedamas derybų procesas, kuriame jis yra atsakingas už taikinimo eigą, skatina dalyvius derėtis, veda juos taikaus susitarimo link³². Šveicarijos rūmų arbitražo institucija mediaciją nuo kitų AGS procedūrų išskiria, kad tai alternatyvus ginčų sprendimo būdas, kai dvi ar daugiau šalių prašo neutralios trečiosios šalies - mediatoriaus - padėti joms išspręsti ginčą ir išvengti konfliktų ateityje. Mediatorius palengvina šalims sklandų nuomonių apsikeitimą ir skatina šalis ieškoti sprendimų, atitinkančių abiejų šalių interesus³³. Mediacija yra viena iš procedūrų, skirtų konfliktui išspręsti, grindžiama savanorišku šalių dalyvavimu. Tai procedūra, kurios metu mediatorius, neturintis teisminių sprendimų galios, sistemingai palengvina bendravimą³⁴, suteikdamas galimybę šalims pačioms prisiimti atsakomybę už savo ginčo išsprendimą. Amerikiečių akademikas, derybų ekspertas, sukūręs Harward derybų programą William Ury yra pateikęs puikią mediaciją iliustruojančią istoriją³⁵ iš Artimųjų Rytų apie žmogų, kuris paliko savo trims sūnams 17 kupranugarių. Pirmam sūnui jis paliko pusę kupranugarių, antram jis paliko trečdalį kupranugarių, o jauniausiajam jis paliko devintadalį kupranugarių. Trys sūnūs įsivėlė į diskusiją. Kilo ginčas, nes 17 niekaip nesidalina nei iš dviejų, trijų ar devynių. Brolišką atmosferą pakeitė įtampa. Visgi nevilties apimti broliai nuėjo konsultuotis su išmintinga moterimi. Moteris ilgai

³⁰ Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-28, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.325294/asr>.

³¹ Kaminskienė, supra note, 18: 7.

³² Juozas Lakis. *Konfliktų sprendimas ir valdymas* (Vilnius. Mykolo Romerio universitetas, 2008): 150.

³³ J. Lack. „Civil and Commercial Mediation in Switzerland“, *Swiss Arbitration*, 2014, žiūrėta 2020-03-02. https://www.swissarbitration.org/files/489/J_Lack_Civil_and_Commercial_Mediation_in_Switzerland.pdf.

³⁴ Felix Steffek. „Mediation in the European Union: An Introduction“, *LLM Cambridge*, 2012, žiūrėta 2020-03-02 <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=b3e6a432-440d-4105-b9d5-29a8be95408f>.

³⁵ William Ury, TEDx Program, žiūrėta 2020-02-29, https://www.ted.com/talks/william_ury_the_walk_from_no_to_yes.

galvojo apie jų problemą ir galiausiai tarė: „Aš nežinau kaip Jums padėti, bet jeigu norite pasiimkite mano vieną kupranugarį“. Taigi dabar broliai turėjo 18 kupranugarių. Pirmasis sūnus pasiėmė pusę iš 18, tai yra 9 kupranugarius, antrasis sūnus iš 18 pasiėmė tiek kiek jam priklausė, t. y. trečdalį kupranugarių, kas sudarė 6 kupranugarius, o jauniausias sūnus pasiėmė devintadalį kupranugarių skaičiaus, t. y. 2 kupranugarius. Ir vis tik broliai pasidalino taip kaip priklausė – 17 kupranugarių. Vienas kupranugaris liko ir broliai jį grąžino moteriai. Ši situacija puikiai atspindi ginčą, kuris gali kilti bet kurioje gyvenimo srityje ir primena sudėtingas mediacijas, kur moteris atliko nešališko, neutralaus mediatoriaus vaidmenį, o tas aštuonioliktas kupranugaris simbolizuoja ginčo sprendimą, tiksliau tai, ką ir stengiasi perteikti mediacija bei jos teorija, kuri realizuojama praktikoje - kad trečiasis asmuo (mediatorius) padeda pažvelgti į situaciją iš šono ir skatinti rasti visų pusių interesus tenkinantį sprendimą. Taigi, reziumuojant, mediatorius visada turi padėti rasti tą „18-ąjį kupranugarį“.

Iš pateiktų mediacijos apibrėžimų prieinama išvada, kad pati mediacijos sąvokos terminologija sufleruoja mediacijos procedūros apibrėžtį ir principus, kurie yra pamatiniai mediacijos, kaip idėjos ir proceso, dėsniai. Tarptautinis mediacijos institutas (anglų k. - International Mediation Institute) mediacijos apibrėžimą sieja su trečiuoju asmeniu - mediatoriumi bei jo įsiterpimu į tarp dviejų ar daugiau šalių vykstantį konfliktą, ir tuo daro tiesioginę nuorodą į mediacijos proceso pagrindinių principų taikymą. „Mediacija yra derybos, kurias palengvina nešališkas trečiasis asmuo. Mediatoriaus vaidmuo yra padėti susijusiems asmenims išspręsti iškilusias problemas ir pasiekti bendrą susitarimą. Tai gali būti pagalba šalims sudaryti susitarimą, sprendžiant ginčą, plėtojant veiksmingą komunikaciją, užmegzti ar pagerinti santykius. Mediatorius privalo būti nešališkas ir užtikrinti mediacijos proceso konfidencialumą“³⁶. Ir nors mediacija yra pristatoma kaip neformalus procesas, bet yra išskiriami penki pamatiniai mediacijos principai, kurie yra neatsiejami nuo tinkamo mediacijos proceso įgyvendinimo, ir kurie galėtų būti savo svarba procesui prilyginami bendriesiems teisės principams (teisingumas, protingumas ir sąžiningumas). Mediacijos principai laikytini šio proceso pamatinėmis vertybėmis, be kurių, pats mediacijos procesas būtų neteisėtas ir negalėtų tinkamai funkcionuoti.

Vienas esminių mediacijos principų yra mediatoriaus nešališkumas, kas leidžia šalims pasitikėti mediatoriumi, kad mediatorius neturi sąsajos su ginčo ar konflikto šalimis. Taip pat nenuginčijama mediacijos savybe laikomas mediacijos proceso neformalumas. Mediatoriaus dalyvavimas ginčo procese akcentuoja jo nepriklausomumo principą. Savanoriškumo principas talpina tai, kad šalys savo noru, nieko neverčiamos, laisva valia įeina į mediacijos procesą ir bet kuriuo metu gali iš jo pasitraukti. Savanoriškumo principas mediacijoje turi psichologinių

³⁶ International Mediation Institute, „What is Mediation“, žiūrėta 2020-02-29, <https://www.imimmediation.org/resources/background/what-is-mediation/>.

elementų, nes žmogus savu noru, laisva valia priėmęs sprendimą yra linkęs jo laikytis labiau negu išorinės aplinkos padiktuoto sprendimo, kuris žmogui įgyja prievartinio pobūdžio taisyklę ir nesvarbu, kad tas sprendimas jam galbūt naudingesnis negu priimtas paties. Ir didžiausią vaidmenį tame suvaidina kognityvinis disonansas, tai yra nuoseklumo teorija, rodanti, kad jeigu žmogus priima pats tam tikrą sprendimą ir elgiasi tam tikru būdu, kad ir koks tas sprendimas bebūtų, jis bus racionalizuojamas ir įrašytas į nuoseklumo pojūtį³⁷. Mediacijos būdu pasiektų susitarimų paprastai labiau laikomasi savanoriškai ir jie labiau padeda išsaugoti draugiškus bei tvarius šalių santykius³⁸. Atsižvelgiant į pateiktą teoriją peršasi išvada, kad jeigu žmogus mediacijos proceso metu sudaro susitarimą dėl ginčo baigties taikos sutartimi, tai psichologiniu požiūriu pats save įpareigoja jo laikytis ir visais būdais stengiasi įvykdyti savo priimtą sprendimą, kas visiškai priešingai suveikia teismo sprendimo priėmimo atveju, nes tuomet natūraliai gali kilti pasipriešinimas, kadangi teismo priimtas sprendimas yra ne paties žmogaus valios kūrinys. Taip pat verta paminėti, kad tyrimų duomenimis, kurie buvo atlikti keliose pasaulio valstybėse, rezultatai yra teigiami mediacijos metu priimtiems sprendimams bei tų sprendimų tinkamo įvykdymo statistikos atžvilgiu lyginant su teismo priimtų sprendimų įvykdymu. Mediatorių elgesį reglamentuojantis Europos mediatorių elgesio kodeksas³⁹ tiesioginės savanoriškumo sąvokos prie pagrindinių principų nepateikia, bet Europos mediatorių elgesio kodeksas numato galimybę šalims bet kuriuo metu pasitraukti iš mediacijos nepateikiant jokio pasiteisinimo, kas pažymi savanoriškumo principą mediacijoje.

Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymo 12 str. įtvirtintas bene svarbiausias savanoriškumo principas, kaip pagrindas mediacijos procedūrai. „Mediacija taikoma ginčo šalių rašytiniu susitarimu. Ginčo šalys dėl mediacijos gali susitarti tiek kilus ginčui, tiek iš anksto, kai ginčo dar nėra. Bet kuri ginčo šalis gali pasitraukti iš mediacijos, nenurodydama pasitraukimo priežasčių. Tai neužkerta kelio ginčo šalims pakartotinai susitarti dėl ginčo sprendimo mediacijos būdu“⁴⁰. Nuo 2020 m. sausio 1 d. įtvirtinta privalomoji mediacija, kuri taikoma sprendžiant šeimos ginčus, nagrinėjamus ginčo teiseną CPK nustatyta tvarka. Privalomos mediacijos atvejais kyla klausimas, ar savanoriškumo principas nėra paneigimas, tačiau jos šalininkai teigia, jog mediacijos privalomas pobūdis nepaneigia mediacijos savanoriškumo principo⁴¹, kadangi net ir privalomos mediacijos proceso metu šalims užtikrinama galimybė pasitraukti iš mediacijos bet

³⁷ Kaminskienė, *supra note*, 25: 79.

³⁸ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/52/EB 2008 m. gegužės 21 d. „Dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų“, žiūrėta 2020-03-03, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052>.

³⁹ Europos mediatorių elgesio kodeksas, žiūrėta 2020-03-02 http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatoriu%C5%B3_elgesio_kodek.pdf.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-28, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.325294/asr>.

⁴¹ Natalija Kamiskienė, „Privaloma mediacija: galimybės ir iššūkiai“, *Jurisprudencija*, 20(2), 683-705 (2013): 692.

kuriuo metu, nenurodant pasitraukimo ar nenoro tęsti mediaciją, priežasčių. Privaloma mediacija suteikiama galimybė šalims pamėginti ginčą išspręsti pačioms, pasitelkus trečiojo, nešališko asmens pagalbą, mediacijos procesu. Pažymėtina, kad privalomosios mediacijos procesas išlaiko savanoriškumo principą dėl mediacijos proceso tęstinumo. Valstybė, įpareigojusi civilinėse šeimos bylose pasitelkti mediaciją prieš kreipiantis į teismą, sudaro sąlygas išvengti ilgų bylinėjimosi procesų, didelių piniginių išlaidų ir ne mažesnių laiko sąnaudų, tačiau tuo pačiu šalims išlaikoma teisė kreiptis į teismą, nepaisant to, ar mediacija yra privaloma ar ne. Teisminės mediacijos taisyklėse⁴² ne tik pabrėžiamas savanoriškumo principas, kuris pateikiamas per abiejų šalių sutikimo medijuoti svarbą, bet kaip svarbus elementas yra realus ginčo šalių suvokimas „kas yra mediacija, kokias teises pasekmes ji gali sukelti“⁴³.

Savanoriškumo principas taip pat taikomas ne tik ginčo šalims, bet ir mediatoriaus atžvilgiu. Tiek neteisminėje, tiek teisminėje mediacijoje mediatorius turi laisvą pasirinkimą sutikti medijuoti ginčą⁴⁴, ar ne. Mediatorius prieš sutikdamas turi įsivertinti ar konkretus ginčas atitinka jo kvalifikaciją, patirtį, kad ginčo sprendimo mediacijos procedūros metu būtų pasiektas geriausiai abiejų ginčo šalių interesus atitinkantis sprendimas.

Daugelis autorių išskiria ir akcentuoja, o ir pati mediacijos idėja yra grįsta nešališkumo principu, t. y. kad mediacijos procesą koordinuoja nešališkas trečiasis asmuo – mediatorius. Mediatoriaus nešališkumas, vienas pagrindinių mediacijos principų, kuris neatsiejamai susijęs su mediatoriaus neutralumo principu. Nešališkumo principas Europos mediatorių etikos kodekse yra apibrėžtas 2.2. papunktyje „Mediatorius visais atvejais turi šalių atžvilgiu veikti nešališkai ir siekti, kad būtų laikomas veikiantis nešališkai, bei būti įsipareigojęs vienodai tarnauti visoms šalims mediacijos procese“⁴⁵. Mediatorius viso mediacijos proceso metu privalo išlikti nešališkas, atsiriboti nuo noro daryti įtaką šalių apsisprendimui, privalo būti laisvas „nuo bet kokio palankumo vienai iš šalių“⁴⁶. Mediatorius pasitelkęs visas savo profesines ir asmenines savybes privalo pasirūpinti tuo, kad užtikrintų ginčo šalių lygiavertę padėtį mediacijoje ir tarp šalių būtų įgyvendinta derybinė pusiausvyra. Nešališkumo principui ne veltui yra skirta daug dėmesio tiek Lietuvos teisės aktuose, Europos mediatorių kodeksas itin išsamiai yra numatęs atvejus, kuriems esant yra galimybė, kad būtų pažeistas nešališkumo principas ir tie atvejai yra išdėstyti kaip mediatoriaus nusišalinimo pagrindai. CPK 231² str. 2 dalyje yra plečiamai pateiktas sąrašas

⁴² 2018 m. lapkričio 30 d. Teisėjų tarybos nutarimas Nr. 13P-125-(7.1.2) „Dėl teisminės mediacijos taisyklių patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2020-02-28, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6b8f6f41f80411e895b0d54d3db20123/asr>.

⁴³ Natalija Kaminskienė ir kt., *Mediatoriaus vadovas. Metodinis leidinys*. (Vilnius: Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2019): 53.

⁴⁴ *Ibid*, 55.

⁴⁵ Europos mediatorių elgesio kodeksas, žiūrėta 2020-03-02 http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatoriu%C5%B3_elgesio_kodek.pdf.

⁴⁶ Kaminskienė, *op. cit.*, 76.

aplinkybių, kurioms esant mediatorius skiriamas vykdyti teisminę mediaciją privalo nusišalinti nuo jos. Į nusišalinimo aplinkybes pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksą patenka visi faktoriai, kurie susiję su mediatoriaus galimais asmeniniais, giminystės, darbo, verslo ar kitokiais ryšiais su ginčo šalimis, ir dėl to mediatorius gali būti „tiesiogiai ar netiesiogiai suinteresuotas bylos baigtimi <...> arba yra kitų aplinkybių, kurios kelia abejonių dėl jo nešališkumo“⁴⁷. Manytina, kad tokie nusišalinimo pagrindai turėtų būti kaip orientyras tiek teisminei, tiek neteisminei mediacijai vykdančiam mediatoriui, siekiant užtikrinti nešališkumo principo bei tinkamo mediacijos proceso įgyvendinimą. Mediatoriaus nešališkumo principas yra užtikrinamas tiek nacionaliniu, tiek Europos lygmeniu, tai parodo jo išties didelę svarbą teikiant ir užtikrinant veiksmingas mediacijos paslaugas, kas kuria visuomenės pasitikėjimą pačiu mediacijos institutu.

Sekantis mediacijos principas, apie kurį jau užsiminta, tai neutralumo principas. Europos mediatorių elgesio kodeksas⁴⁸ jį įvardija kaip neutralumą ir nepriklausomumą. Šis principas vėl gi yra orientuota į pagrindinį veikiančią asmenį mediacijos procese - mediatorių. Vienas svarbiausių elementų teisingam, kokybiškam bei veiksmingam procesui užtikrinti yra mediatoriaus neutralumas ir nepriklausomumas. Šios dvi mediatorių apibūdinančios savybės-principai parodo, kad mediatorius privalo būti nesuinteresuotas viena ar kita ginčo baigtimi, neturi jokių sąsajų su ginčo šalimis ir gali būti neutralus pagalbininkas šalims dėstant savo interesus bei gali nešališkai ir neutraliai padėti ginčo šalims rasti geriausią ginčo sprendimą, kuris užtikrins abiejų ginčo šalių interesus. Neutralumo ir nešališkumo principai akcentuoja, kad mediatorius privalo būti objektyvus visą mediacijos procesą. Neutralumo ir nepriklausomumo principai garantuoja mediacijos šalims, kad, jeigu yra aplinkybių, kurios gali daryti įtaką, arba gali būti laikomos darančiomis įtaką mediatoriaus nepriklausomumui arba galinčios sukelti interesų konfliktą. Mediatorius prieš pradėdamas mediacijos procesą privalo atskleisti ginčo šalims tokias aplinkybes, o jeigu tokios aplinkybės paaiškėjo mediacijos metu, mediatorius privalo ginčo šalis informuoti nedelsiant. Aplinkybės, galinčios turėti įtakos mediatoriaus neutralumui, nepriklausomumui apima bet kokius asmeninius, verslo ar kitokius santykius su viena ar keliomis iš šalių. Į šias aplinkybes įeina bet koks tiesioginis ar netiesioginis finansinis ar kitoks mediatoriaus suinteresuotumas mediacijos baigtimi. Tai, kad mediatorius arba jo biuro narys vienai ar kelioms iš šalių teikė kitas nei mediacijos paslaugas⁴⁹, taip pat būtų laikoma aplinkybe, apie kurią mediatorius privalo informuoti ginčo šalis. Visais šiais išvardintais atvejais „mediatorius gali sutikti imtis veiksmų

⁴⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, TAR, žiūrėta 2020-03-02, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2E7C18F61454/asr>.

⁴⁸ Europos mediatorių elgesio kodeksas, žiūrėta 2020-03-02 http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatoriu%C5%B3_elgesio_kodek.pdf.

⁴⁹ *Ibid.*

arba tęsti pradėtus veiksmus tik jeigu jis yra tikras, kad galės vykdyti mediaciją visiškai nepriklausomai turint tikslą užtikrinti visišką nešališkumą, ir jeigu šalys aiškiai su tuo sutinka. Atskleidimo pareiga tęsiasi per visą mediacijos procesą⁵⁰. Mediatorius sąžiningumo, nešališkumo neutralumo ir nepriklausomumo principų privalo laikytis prieš ginčo šalis nuo mediacijos proceso pradžios iki pat proceso pabaigos, tuo įgyvendindamas mediacijos principus bei užtikrindamas ginčo šalis tinkamą bei saugią ginčo sprendimui mediacijos procedūrą.

Mediatorius turi turėti labai tvirtus moralinius įsitikinimus, kad nepasiduotų nei šalių įtakai nei savo silpnybėms, kas padėtų jam valdyti tiek savo emocijas, užtikrinti, atsiribojimą nuo šalių konflikto sprendimo pasiūlymų ir naudoti tinkamus mediacijos įrankius⁵¹, kad būtų užtikrintas profesionalus bei efektyvus mediacijos procesas. Neutralumo ir nepriklausomumo principas, o kartu ir mediatoriaus nešališkumo principas bene daugiausiai yra susiję su mediatoriaus, kaip savo srities profesionalo, etika bei morale.

Konfidencialumo principas mediacijoje yra pamatinė mediacijos proceso vertybė, kuri yra įtvirtinta visuose su mediacija susijusiuose teisės aktuose. Nesant konfidencialumo principo mediacijoje išnyktų pasitikėjimas mediacijos procesu, jo esme bei sugriaunamas mediacijos autoritetas. Konfidencialumas yra itin svarbus mediacijos procese, nes tai yra didžiausias skirtumas tarp mediacijos ir kitų – formalių ginčo sprendimo būdų (ypač teismo proceso). Konfidencialumas privalo būti užtikrinamas viso proceso metu. Jis taikomas mediacijos metu gautiems dokumentams, ginčo šalių asmenybėms, net ir paties mediacijos proceso faktas patenka į konfidencialumo principo įgyvendinimą. Konfidencialumas mediacijos procese privalo ginčo šalims sukurti saugią aplinką, kurioje šalys galėtų pasitikėti tiek mediatoriumi, tiek pačiu mediacijos procesu. Mediacijos proceso metu dažnai šalys dalinasi itin asmeniškais savo gyvenimo detalėmis, dažnas palydovas būna emocijos, todėl privalomas konfidencialumas bei jo užtikrinimas garantuoja ginčo šalims, kad jos yra saugios būti atviros ir gali laisvai dalintis turima informacija, nebijodamos, kad tai gali būti panaudota prieš jas. Tarpusavio pasitikėjimu ir atvirumu grįstas mediacijos procesas atneša ginčo sprendimus, kurie užtikrina abiejų ginčo šalių interesų pusiausvyrą. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų konfidencialumui skiriamas neeilinis dėmesys. Direktyvos 7 str. numato, kad „atsižvelgiant į tai, kad mediacija turi vykti konfidencialiai, valstybės narės užtikrina, kad nei mediatoriai, nei mediacijos procesą administruojantys asmenys nebūtų įpareigojami civiliniuose ir komerciniuose teismo procesuose ir arbitražo metu teikti

⁵⁰ Europos mediatorių elgesio kodeksas, žiūrėta 2020-03-02
http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatori%C5%B3_elgesio_kodek.pdf.

⁵¹ Kaminskienė, *supra note*, 25: 86.

irodymų dėl informacijos, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai susijusi su mediacijos procesu⁵². Mediacijai, jos procesui suteikiamas tarsi informacinis imunitetas, saugumas, kuris užtikrina ginčo šalims pasitikėjimą mediacija, leidžia jaustis laisvai ir skatina atvirumą ir tikrųjų interesų išdėstymą tiek kitai ginčo šaliai, tiek mediatoriui. Direktyvoje yra taip pat yra numatytas trumpas ir baigtinis sąrašas, atvejų kuomet konfidencialumo principui taikomos išimtys, tai jeigu „tai būtina dėl viršenybę turinčių atitinkamos valstybės narės viešosios politikos interesų, visų pirma kai reikia užtikrinti vaikų geriausių interesų apsaugą arba išvengti fizinės ar psichologinės žalos asmeniui, arba, kai atskleisti mediacijos būdu pasiekto susitarimo turinį būtina, kad tas susitarimas būtų įgyvendintas ar privalomai vykdomas“⁵³. Konfidencialumo principas yra įtvirtintas svarbiausiuose mediacijos teisės aktuose, kas pažymi jo išties didelį reikšmingumą pačiam procesui ir jo apsaugą. Europos mediatorių elgesio kodeksas labai detalai apibrėžia konfidencialumo principo turinį nurodydamas, kad „mediatorius turi laikyti paslapyje visą informaciją, kylančią iš arba susijusią su mediacija, įskaitant aplinkybę, kad mediacija turi įvykti arba įvyko, išskyrus atvejus, kai tokią informaciją įpareigojama atskleisti remiantis teisės aktais arba dėl viešosios tvarkos apsaugos. Bet kokia vienos šalies konfidencialiai mediatoriams atskleista informacija negali būti atskleista kitoms šalims nesant leidimo, išskyrus atvejus, kai to reikalauja teisės aktai“⁵⁴. Mediacijos konfidencialumo principo užtikrinimo garantas yra mediatoriaus atsakomybė. Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymo 17 str. 3 d.⁵⁵ numatyta, kad už straipsnyje reglamentuojančiame konfidencialumą nustatytų pareigų neatlikimą ar netinkamą atlikimą mediatoriai ir mediacijos paslaugų administratoriai atsako šio įstatymo ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.

Mediacijos principų įvairoje literatūroje galima rasti ir kur kas daugiau, jų sąrašas nėra baigtinis, tačiau išsamiai aptarti pagrindiniai mediacijos principai, kurie atsispindi mediacijos sampratos teorijoje kaip individualizuojantys mediacijos procesą, darantys įtaką proceso eigai bei rezultatui. Visi kiti principai yra atsirandantys jau mediacijos taikymo procese bei rezultate. Dalis principų apima vienas kitą arba yra glaudžiai tarpusavyje susiję su jau aptartais pamatiniais mediacijos principais.

Mediacijos samprata susiformavo iš jos, kaip proceso pamatinių vertybių – principų. Mediacijos sąvoka mediacijos principų kontekste formuojasi tokia, kad mediacija yra alternatyvus teismui, konfidencialus ginčų sprendimo būdas, grindžiamas ginčo šalių savanorišku dalyvavimu

⁵² Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/52/EB 2008 m. gegužės 21 d. „Dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų“, žiūrėta 2020-03-03, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052>.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Europos mediatorių elgesio kodeksas, žiūrėta 2020-03-03 http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatoriu%C5%B3_elgesio_kodeks.pdf.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-05, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.325294/asr>.

procesu, kuriame taikų ginčo sprendimą padeda rasti neutralus, nešališkas ir nepriklausomas trečiasis asmuo – mediatorius. Atskleidus mediacijos sampratą mediacijos principų kontekste ir atsižvelgiant į darbo temą, tikslingas darbo teisės bei darbo ginčų aptarimas, kuris sekančio poskyrio temoje susijungus darbo teisei ir mediacijai ves į prielaidas dėl mediacijos ir darbo teisės santykių bei tolesnis nagrinėjimas vyks analizuojant mediacijos tinkamumą darbo ginčų sprendimui.

1.2. Darbo teisiniai santykiai ir iš jų kylantys darbo ginčai

Šiandien teisės mokslo teoretikai, praktikai, įstatymų leidėjai reglamentuojantys įvairius visuomeninius santykius stebi kaip visuomenės modernizacijos įtakoje keičiasi santykiai, darydami poveikį ir juos reguliuojančiai teisės šakai. „Keičiantis visuomeninių santykių pobūdžiui sudėtingėja ir pats teisinis šių santykių reguliavimas“⁵⁶. Pirmiausia keičiasi atskirų teisinių instrumentų, kuriais reglamentuojami darbuotojo ir darbdavio santykiai, reikšmė. Ne išimtis ir darbo santykiai, per kuriuos įgyvendinama viena iš pagrindinių žmogaus teisių, kuri įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“⁵⁷. Valstybė teisę į darbą užtikrina sudarydama ekonomines, socialines, laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, užtikrindama tinkamą teisinį reguliavimą, tačiau darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma⁵⁸, kas būtent ir yra pagrindas darbo santykių atsiradimui.

Darbo santykių sąvoką vartojama tiek Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tokiuose kaip, Lietuvos Respublikos civilinio kodekse⁵⁹, Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁶⁰, Lietuvos teisės moksle, taip pat Lietuvos teismų praktikoje. Pasak Beatos Martišienės, darbo santykių sąvokos poreikis yra nulemtas to, kad visuomeninio gyvenimo praktikoje susiklostė visuomeniniai santykiai, kuriuos valstybė pripažino esant teisiškai reikšmingais ir ėmė juos reguliuoti specialiu metodu. Tačiau darbo santykiai savo esme yra sudėtingi, mobilūs, pasižymintys plačia pasireiškimu formų įvairove.⁶¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra nurodęs, kad žmogaus saviraiškos ir užimtumo galimybės, tame tarpe ir darbas, be kita ko leidžia spręsti ir apie

⁵⁶ Tomas Davulis, „Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos“, *Jurisprudencija*, 8 110, 2008: 27-33.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

⁵⁸ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*, (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007): 13.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas, TAR, žiūrėta 2020-03-20, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr>.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, žiūrėta 2020-03-02, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.

⁶¹ Martišienė B., „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“, (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012): 22.

bendrą tautos gerovę⁶², o „laisvė pasirinkti darbą bei verslą yra viena iš būtinų žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlygų“⁶³. Darbo santykiams svarumo suteikia tai, kad Lietuvos Respublikos Konstitucija aukščiausiu lygmeniu įtvirtina žmogaus darbą kaip vertybę Lietuvos teisinėje sistemoje, detalizuoja tam tikrus šios vertybės reguliavimo aspektus, uždraudžiant priverčiamąjį darbą, užtikrinant dirbančio žmogaus teisę turėti laiką poilsiui, laisvalaikiui ir kt.

Darbo santykių atsiradimas siejamas su tuo momentu, kai tarp darbuotojo, pageidaujančio vykdyti darbinę veiklą, sudaroma su darbdaviu darbo sutartis. Darbuotojas tuo pagrindu įsipareigoja atlikti tam tikrą funkciją ir taip įgyvendinti savo sugebėjimą dirbti darbdaviui už atlyginimą, o darbdavys naudojasi darbuotojo darbu ir sumoka už jį, užtikrina sveikas ir saugias darbo sąlygas⁶⁴. Darbo sutarties pagrindu gimę darbo santykiai turi abipusiškumo pobūdį ir sukuria darbo santykio šalių priklausomybę vienai nuo kitos. Lietuvos teisės teorija⁶⁵ išskiria, kad darbo teisės objektas yra visuomeniniai darbo santykiai. Darbo santykiai bendriausiu požiūriu yra įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai. Valstybės pareiga tokius santykius sureguliuoti, o darbo santykio subjektų pareiga pasireiškia per tinkamą darbo įstatymais numatytų teisių ir pareigų įgyvendinimą. Tačiau darbo santykių sistema talpina platesnį ratą visuomeninių santykių, kurie sudaro darbo teisės šakos dalyką. Darbo teisės ekspertas Tomas Bagdanskis išskiria, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu⁶⁶ darbo santykių sistema gali būti skirstoma į tris grupes, kurių pirma būtų ikisutartiniai darbo santykiai, antroji – lydintys darbo teisinius santykius, ir trečioji grupė būtų išplaukiantys iš darbo teisinių santykių⁶⁷. Ikisutartiniai darbo santykiai yra apibrėžti DK 41 str. 1 d., kurioje numatyta, kad „darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų“⁶⁸. DK numato, kad ikisutartiniai santykiai gali pereiti į darbo ginčo santykį ir 41 str. 2 d. numato, kad „jeigu numatytos pareigos nevykdomos ar netinkamai vykdomos, kita darbo sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą ir reikalauti atlyginti padarytą žalą arba naudotis kitomis šio kodekso suteiktomis pažeistų teisių gynimo priemonėmis“⁶⁹. Aiškinant antrajai darbo

⁶² Martišienė, *supra note*, 61: 23.

⁶³ 2011 m. liepos 7 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. 22/2008-31/2008-9/2010-35/2010., žiūrėta 2020-04-10, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content>

⁶⁴ Bagdanskis T. ir kt. *Darbo teisė. Vadovėlis*, (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008): 13-15.

⁶⁵ Tiažkijus V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija*. (Vilnius: Justitia, 2005): 41.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, žiūrėta 2020-03-02, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.

⁶⁷ Bagdanskis, *op. cit.*, 43.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, žiūrėta 2020-03-02, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.

⁶⁹ *Ibid.*

santykių grupei priklausančius santykius, darbo teisės teorijoje pastebima, kad jie yra gana įvairūs, jie atsiranda ir egzistuoja tuo pat metu, kaip darbo teisinis santykis ir užtikrina darbo teisinių santykių buvimą⁷⁰. Trečiajai darbo teisinių santykių grupei priskiriami santykiai, kurie atsiranda nagrinėjant individualius ir kolektyvinius ginčus.

Visiems teisiniams santykiams, kaip bendros sistemos dalims, būdingi bendri bruožai – jų teisinė prigimtis, reguliavimas darbo teisės normomis, bendri darbo teisės principai. Kaip minėta anksčiau, darbo santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kurioje vienas subjektas darbuotojas įsipareigoja vykdyti tam tikras funkcijas, kurios numatytos jo pareigybei, o kitas darbo santykių subjektas – darbdavys, įsipareigoja užtikrinti sąlygas, kad darbuotojas galėtų vykdyti darbinės funkcijas, taip pat privalo mokėti darbuotojui sutartyje numatytą darbo užmokestį.

DK išskiria, kad „darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.“⁷¹ Darbo santykių suvokimas ir praktinis taikymas, kuriant visuomeninius tvarius santykius ir vadovaujantis darbo santykius reglamentuojančiais principais, suponuoja tai, kad darbo santykiai pasižymi tokiomis ypatybėmis kaip sutartinis pobūdis, atlygintinumas, darbo santykio šalių priklausomybė viena nuo kitos. Taip pat darbo santykiams būdingas požymis, kad už darbo procesą bei jo organizavimą yra atsakingas darbdavys, o už tinkamą darbo funkcijos įvykdymą atsakomybė tenka darbuotojui. Taigi, yra užtikrinamas abiejų šalių teisės ir pareigos priklausomybė vienai nuo kitos. O darbo teisė skirta sureguliuoti šiuos santykius ir užtikrinti darbo santykių subjektų lygybę. Darbo santykiai atsižvelgiant į teisės teoriją bei teisinį reglamentavimą skirstomi į individualius darbo santykius ir kolektyvinius darbo santykius.

DK komentare pažymėta, kad individualių darbo santykių subjektai yra darbuotojas ir darbdavys⁷². Juos vienas kito atžvilgiu sieja įstatymų ginamos teisės ir pareigos. Viena darbo sutarties šalis yra fizinis asmuo, kuris pagal DK 21 str. 2 d. apibrėžiamas kaip „fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali

⁷⁰ Bagdanskis, *supra note*, 64: 44

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

⁷² Bagdanskis T. ir kt., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*, (Vilnius: AB Spauda, 2018): 11.

būti darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo⁷³. Darbo santykiuose savo teises ir pareigas darbuotojas gali realizuoti tik pats asmeniškai per darbinio teisnumo ir veiksnumo elementus, kurių įgijimas siejamas su amžiumi, nes „darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų.“⁷⁴ Kitas darbo santykių subjektas yra darbdavys. „Darbdavys – asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo“⁷⁵. Darbo santykio subjektu, darbdaviu, gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą. Tik jų teisnumo ir veiksnumo atsiradimą reglamentuoja skirtingi teisės aktai. Darbdavio – juridinio asmens teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo juridinio asmens įsteigimo momento, o tuo tarpu darbdavio – fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas⁷⁶. Civilinė teisė fizinio asmens teisnumą sieja su jo gimimo momentu, o veiksnumas siejamas su pilnametyste, kai fiziniam asmeniui sukanka aštuoniolika metų. Taigi, darbdavys fizinis asmuo turi būti veiksnus, kad galėtų dalyvauti darbo santykiuose.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta galima būtų suformuoti individualių darbo santykių apibrėžimą įvardinus, kad tai yra darbo santykiai, kurie susiklosto tarp darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties pagrindu. Į individualiuosius darbo santykius įeina viskas kas susiję su įdarbinimo institutu. Įdarbinimo institutas užtikrina darbo santykių teisinį reglamentavimo principą laisvai pasirinkti darbą, bet tuo pačiu yra įrankis užtikrinti produktyvų užimtumą, žmonių socialinį saugumą bei apima darbo sutarties pasibaigimo atvejus su iš to išplaukiančiomis pasekmėmis⁷⁷. DK numatyta struktūra išskirianti individualių darbo santykių reguliavimą ir tai suskirstyta tokiomis dalimis, kaip darbo sutarties šalys ir bendrosios pareigos, darbo sutarties sąvoka ir darbo sutarties sąlygos, darbo sutarties sudarymas, jos vykdymas, pasibaigimas. Darbo sutarčių rūšys taip pat yra tai, kas telpa individualių darbo santykių apibrėžtyje. Kaip individualių darbo santykių ypatumai išskiriami darbo ir poilsio laiko nustatymu, darbo užmokesčio aptarimu, žalos atlyginimu bei darbuotojų sauga ir sveikata. Šių santykių reguliavimą apibrėžia DK nuo 21 str. iki 160 str. teisės normos reguliuojančios individualiuosius darbo santykius bei jų turinį. Platus individualių darbo santykių reglamentavimas rodo šių santykių svarbą visuomeninių santykių srityje.

Išanalizavus individualių darbo santykių sąvoką bei jos subjektus, dar vienas svarbus požymis leidžiantis geriau pažinti individualių darbo santykių subtilybes yra individualių darbo

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *op.cit.*

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Bagdanskis, *supra note*, 64: 111.

santykių turinys. Darbo ir kitų teisinių santykių turiniu priimta laikyti teisiškai reikšmingą tų subjektų elgesį, kuris yra apibrėžiamas darbo santykių subjektų teisėmis ir pareigomis. Darbo teisinis santykis iš esmės yra laikomas sudėtingu, nes apima ištisą kompleksą darbo teisių ir pareigų, kurių įgyvendinimas paprastai yra tęstinio pobūdžio. Darbuotojas ir darbdavys, darbo santykio kontekste, darbo sutarties galiojimo laikotarpiu, nuolat įgyvendina savo teises ir atlieka pareigas. Pasak prof. G. Dambrauskienės, darbo santykio subjektų teisės ir pareigos turi viena kitos atitikmenį, kur darbuotojo subjektines teises atitinka darbdavio teisinės pareigos, ir atvirkščiai darbdavio teisinės subjektinės teisės įgyvendinamos per darbuotojo teises pareigas⁷⁸. Taigi, teisinių darbo santykių turinys yra apibrėžiamas ir jį atskleisti galima tik per teisinių darbo santykių subjektų teises ir pareigas. Darbo teisės teorija pažymi, kad tiek subjektinė teisė, tiek subjektinė pareiga yra tik leidžiamo arba kitaip tariant pageidaujamo elgesio matas⁷⁹, ir tik iš realių teisinių darbo santykių subjektų veiksmų matomas to elgesio mato įgyvendinimas, t. y., kaip įgyvendindami savo teises ir pareigas darbo teisinių santykių subjektai kuria darbo santykį. Dar vienas svarbus aspektas apibrėžiant teisinių darbo santykių turinį, tame tarpe ir individualių darbo santykių yra tai, kad subjektinių teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas nėra besąlyginis. Jis grįstas tuo, kad teisinių darbo santykių subjektai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, taip pat draudžiama piktnaudžiauti savo teisėmis. „Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų“⁸⁰. Beatos Martišienės teigimu, teisės moksle pripažįstama, kad darbu, kaip darbo santykių dalyku, turi būti tenkinamas tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesas. Darbo sutartimi dirbama darbdavio interesais ta prasme, kad darbo procesas bei rezultatas priklausys darbdaviui, o darbuotojas veikia darbo procese tam rezultatui pasiekti, įgyvendindamas savo materialinį interesą⁸¹, gauti darbo užmokestį už sukurtą darbo rezultatą. Svarbu paminėti tai, kad nuo teisinio darbo santykio subjektų tinkamo darbo teisių įgyvendinimo ir darbo pareigų vykdymo priklauso teisinių darbo santykių stabilumas, pastovumas bei saugumas tiek darbo santykių sferoje, tiek socialinėje srityje.

Kolektyviniams darbo santykiams DK⁸² skirta nuo 161 str. iki 212 str., kur pateikiama kolektyvinių darbo santykių apibrėžtis, ribos bei pats kolektyvinio darbo santykio turinys. Kolektyviniai darbo santykiai atsiranda kolektyvinės darbo sutarties pagrindu. Kolektyvinė darbo sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra pripažįstama kaip

⁷⁸ Bagdanskis, *supra note*, 64: 54.

⁷⁹ Tiažkijus, *supra note*, 65: 114.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

⁸¹ Martišienė, *supra note*, 61: 24.

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *op. cit.*

viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Kolektyvinė sutartis ne tik norminis dokumentas, kuriuo „išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, įtvirtinamos bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos“⁸³. DK 161 str. kolektyviniai darbo santykiai apibūdinami per socialinės partnerystės institutą, kur „darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis.“⁸⁴ Socialinės partnerystės įgyvendinimui būtinas laikymasis tokių „socialinės partnerystės principų, kaip šalių lygiateisiškumas, geranoriškumas ir pagarba teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumas, įsipareigojimų realus įvykdymo ir kitų principų“⁸⁵. Socialinė partnerystė pačiu bendriausiu požiūriu galėtų būti įvardijama kaip socialinės partnerystės šalių bendradarbiavimas turint tikslą suderinti skirtingus šalių interesus, tuo užtikrinant geresnes darbo sąlygas, teisinę bei socialinę taiką darbo rinkos erdvėje bei visuomenėje. Socialinės partnerystės šalimis laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai, kurie siekia užmegzti socialinį dialogą. Kaip sklandaus socialinio dialogo rezultatas yra kolektyvinės sutartys, kurios yra „svarbus darbo teisės šaltinis“⁸⁶. Kolektyvinės sutartys itin svarbios darbo santykių reguliavimo aspektu, nes nuo jų priklauso kolektyvinių sutarčių įteisintų interesų aprėptis, jų įgyvendinimo galimybės bei darbo santykių teisinis reguliavimas. DK išskiria socialinės partnerystės formas, kurios įgyvendinamos per dvišalį, trišalį bendradarbiavimą, inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, informavimo, konsultavimo procedūromis ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyje⁸⁷. Socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama keturiais lygiais, išdėstant juos nuosekliai, tai nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu bei ketvirtuoju – įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių. Pažymėtina, kad socialinės partnerystės įgyvendinimas gali vykti ne tik įmonės, bet ir teritoriniu, šakos, tarpšakiniu, nacionaliniu, Europos sąjungos bei tarptautiniu lygmeniu, bet tai nereiškia, kad norėdami sudaryti kolektyvinę sutartį įmonės lygmeniu, turi atlikti visų lygių derinimus.

Kolektyvinių darbo santykių šalys siekdamos įgyvendinti socialinės partnerystės idėja turi inicijuoti kolektyvines derybas, kurių teigiama pasekmė yra kolektyvinių sutarčių sudarymas, kurioje atsispindi derybų būdu suderintų abiejų kolektyvinių darbo santykių šalių suderinti interesai. Darbo ekspertų teigimų, socialinė partnerystė yra vienas iš darbo teisės institutų, kurio atsiradimas buvo grįstas kolektyvinio – sutartinio darbo santykių reguliavimo būtinybe⁸⁸, kad būtų

⁸³ Bagdanskis, *supra note*, 64: 75.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-27), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ Rytis Krasauskas, „Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai“, *Jurisprudencija*, 18(2), 613-630 (2011): 616.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *op. cit.*

⁸⁸ Bagdanskis, *supra note*, 64: 63.

sustiprinamos ekonomikos ir darbo rinkos bendradarbiavimo galimybės. „Darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, nulemiantys specifinio teisinio reguliavimo poreikį. Juos reguliuojant ypač svarbu pasiekti tvarų kompromisą tarp darbuotojų ir darbdavių, veiksmingai suderinti neretai savo prigimtimi antagonistinius darbuotojų ir darbdavių interesus.“⁸⁹. Kolektyvinis sutartinis darbo santykių teisinis reguliavimas Lietuvoje yra tarptautinio įsipareigojimo įgyvendinimas. Pažymėtina, kad kolektyviniuose darbo santykiuose skatinant derybomis pasiekti sutartinio pobūdžio rezultatus, kuriuose būtų „maksimaliai suderintos abiejų socialinių partnerių (tiek darbdavių ir (arba) jų organizacijų, tiek darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų) kompromisinės pozicijos“⁹⁰ yra gana sudėtingas uždavinys atspindintis pagrindinius mediacijos, kaip proceso esminius aspektus, kur norint pasiekti rezultatą reikalinga rasti abiejų šalių suderinimo balansą, išsaugant santykių stabilumą, ko pasekmėje sukuriant sutartinio pobūdžio rezultatą, kuris galėtų būti savo esme prilyginamas taikos sutarčiai.

Teisės teorija ir praktika yra įrodžiusi, kad socialinė partnerystė visiškai pasiteisino ir yra universalus ir veiksmingas būdas, kaip derinti partnerių interesus, palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą. Tokios išvados buvo pateiktos dar 2005 m. birželio 13 d. Lietuvos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo⁹¹. O štai Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarime Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“⁹² numatyta, kad įgyvendinus socialinio dialogo stiprinimo programą sustiprės socialinis dialogas, pagerės mikroklimatas įmonėse, sumažės socialinė įtampa bei sumažės kolektyvinių ginčų, nes socialinio dialogo stiprinimas gali tapti priemone visuomenės augimui socialiniu požiūriu, per skirtingų interesų politiką, bendradarbiavimą. Socialinė partnerystė apibūdinama kaip bendradarbiavimo, tarpusavio santykių sistema, kurioje vyksta ar bent jau yra sudaryta galimybė ir visos reikiamos sąlygos darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų socialiniam dialogui, kuriuo siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Tik kyla klausimas, kodėl kolektyviniuose darbo santykiuose kolektyvinių sutarčių sudarymo eigoje kolektyvinės derybos yra veiksminga ir efektyvi ir tarptautiniu lygiu skatinama priemonė, o kolektyvinių darbo ginčų sprendime tuo pačiu interesų derinimo aspektu mediacija arba kaip DK numatyta „tarpininkavimas“ yra neefektyvi bei neveikianti priemonė, kurią, kaip matysite tolesniame nagrinėjime Lietuvos įstatymų leidėjas

⁸⁹ Rytis Krasauskas, *supra note*, 86: 615.

⁹⁰ *Ibid.*, 616-617.

⁹¹ 2005 m. birželio 13 d. Lietuvos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo“, TAR, žiūrėta 2020-02-24,

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/523aa900204011e58a4198cd62929b7a?jfwid=rivwzvpvg>

⁹² 2007 m. liepos 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo stiprinimo 2007 – 2011 metų programos patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2020-02-26,

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.301900/asr>

numatęs kaip ginčo sprendimo rezultate, kas galimai neatitinka mediacijos savanoriškumo principo.

Mediacijos kaip proceso susidūrimas su tam tikra teisės šaka galimas tik per atitinkamą santykį, šiuo temos nagrinėjamu atveju, per darbo santykius. O dar tikslinant - per santykius, kurie aukščiau, remiantis prof. dr. Genovaitės Dambrauskienės apžvalgomis Darbo teisės vadovėlio ketvirtame skyriuje, išskirti kaip darbo teisiniai santykiai, išplaukiantys iš darbo teisinių santykių. Tai santykiai, kuriems priskiriama būtent darbo ginčų sritis, kurioje mediacija, kaip viena iš AGS procedūrų galbūt gali įgyvendinti savo tikslus. Būtent detalesnė pažintis su darbo ginčais bei jų skirstymu į kolektyvinius ir individualius darbo ginčus, kur detalesnė analizė šiame darbe skiriama pastariesiems, bus naudinga tolesnei analizei dėl mediacijos tinkamumo darbo teisiniuose santykiuose.

1.3. Mediacijos pritaikomumas darbo teisei

Lietuvos teisinėje bazėje ir visuomenės sąmonėje įsitvirtinant mediacijos procedūrai ir atsižvelgiant į mediacijos universalumą, jos proceso kultūra įsigali įvairių sričių visuomenės santykių reguliavime. Aptariant mediacijos esamą santykį su darbo teise, ir tai, kokios šiuo metu teisinio reguliavimo prielaidos suteikia galimybę mediacijai dalyvauti skirtingų interesų darbo santykiuose derinimo procese, tikslinga atskleisti kaip mediacija šiuo metu veikia sprendžiant bendradarbiavimą tarp darbo santykio šalių ir jų santykių gerinimo klausimus, taip pat koks mediacijai tenkantis vaidmuo yra darbo teisės taikyme.

Siekiant detaliau išsiaiškinti mediacijos pritaikomumą darbo teisėje turime pažinti mediacijos darbo santykiuose objektą ir identifikuoti mediacijos taikymo galimybes darbo santykių objekto atžvilgiu. Teisinėje literatūroje išskiriamos dvi darbo santykių nesutarimų pasireiškimo formos, kurios kyla tarp darbo santykio subjektų. Pirmąja forma galima išskirti darbo konfliktą, kuris gali būti apibūdinamas, kaip sociologinė kategorija, kai nesutarimas kyla „tarp mažiausiai dviejų darbo santykių subjektų, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, o kitas subjektas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta ar kitaip ignoruoja“⁹³. Tuo tarpu darbo ginčas yra daugiau teisės mokslo dalykas, kuris kaip darbo konfliktas įgijęs atitinkamus teisinius požymius, kaip teigia prof. dr. Daiva Petrylaitė, tampa institucionalizuotu darbo konfliktu, t. y. darbo ginču⁹⁴. Darbo konflikto ir darbo ginčo kategorijos yra dažnai suniveliuojamos, bet išskiriant, kad mediacijos taikymas darbo teisėje yra siejamas vis tik su teisine kategorija, todėl būtent ne darbo konfliktas, o darbo ginčas yra laikytina mediacijos darbo

⁹³ Daiva Petrylaitė, „Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje“, *Jurisprudencija.*, 8/110, (2008): 51.

⁹⁴ *Ibid.*

teisėje objektu. Bet kaip matyti praktikoje iš darbo santykių kylantys ginčai ne visada turi teisinį pagrindą, dažnai tai būna socialiniai, emociniu pagrindu remti ginčai. Pastebėtina, kad jų sprendimas įmanomas ankstyvoje jų stadijoje kol dar pasiektas tik konflikto lygmuo, taip išsaugant darbo santykių šalių santykius, tolesnį bendradarbiavimą, netgi užtikrinant darbo santykių tęstinumą ateityje. Visa tai įmanoma reikiamoje stadijoje pasiūlius darbo santykių šalims spręsti darbo santykių pagrindu kilusį konfliktą mediacijos pagalba. Mediacija kaip įrankis gali būti naudojama ir įdarbinimo santykiuose, plėsti socialinį dialogą ir padėti ieškant kompromisų, padedančių užtikrinti saugią aplinką ir darbų tęstinumą jau darbo santykių kontekste.

Darbo santykio subjektais įvardijamos darbo santykio šalys, kurios gali turėti darbo teises ir pareigas bei jas įgyvendinti, ir tarp kurių gali kilti darbo santykių nesutarimai. Mediacijos proceso darbo santykiuose subjektais yra ginčo šalys, kurios darbo santykių nesutarimą pasirenka spręsti mediacijos procesu. Šiais subjektais gali būti tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys⁹⁵. Tai gali būti individualus darbo santykis ir iš jo kilę nesutarimai, tokiu atveju mediacijos darbo santykiuose subjektai bus darbuotojas ir darbdavys, o iš kolektyvinių darbo santykių kilusiame nesutarime subjektais įvardijami bus darbdavys ar darbdaviai ir darbuotojai arba profesinės sąjungos.

Kaip jau aptarta anksčiau, darbo santykiai yra gana jautri sritis tiek socialiniu, tiek ekonominiu atžvilgiu. Darbo santykiai, atsiradę darbo sutarties pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio, daro didelį poveikį ekonomikai bei socialiniam visuomeniniam gyvenimui, bet tuo pačiu pasižymi ir konfliktiškumu. Darbo ginčų neišvengiamumas darbo santykiuose yra reiškinys, kurio išvengti yra neįmanoma, kadangi susiduria dviejų skirtingų interesų pusės „tarp tų, kurie moka, ir tų, kuriems moka, tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti“⁹⁶. Tačiau įvairiose gyvenimo srityse kilę ginčai gali būti „viena iš varomųjų visuomeninio gyvenimo raidos jėgų“⁹⁷ ieškant tinkamiausių ginčų sprendimo būdų. Mediacija darbo santykiuose gali būti veiksmingai naudojama kaip priemonė siekiant suderinti priešingų darbo santykių šalių interesus bei suvaldyti iš jų kylančius konfliktus. Įdomus istorinis faktas, kad Jungtinėse Amerikos valstijose mediacija, kaip procesas, pradėjo vystytis būtent darbo teisės srityje, tai leidžia suprasti, kad taikus ginčų sprendimo būdas buvo itin reikalingas, siekiant sureguliuoti vienus iš socialiai jautriausių, t. y. darbo santykius, tiksliau, iš jų kylančius darbo ginčus. Pažymėtina, kad Jungtinėse Amerikos valstijose mediacija buvo pradėta taikyti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo srityje, kur naudojantis tradiciniu darbo mediacijos modeliu, mediatorius susitikdavo su kiekvienos darbo sutarties šalies atstovais, o vėliau kartu su grupės atstovaujančiais derybininkais formuluodavo galimus kolektyvinio ginčo sprendimo variantus. Ir tik 1991 m. mediacija buvo pradėta taikyti

⁹⁵ Kaminskienė, *supra note*, 25: 326.

⁹⁶ Petrylaitė, *supra note*, 93: 50.

⁹⁷ *Ibid.*

individualiuose darbo ginčiuose⁹⁸, o šiuo metu yra taikoma sprendžiant darbo ginčus pačiame įmonės viduje. Tokia mediacijos proceso taikymo plėtra pereinant iš išorinio konflikto sprendimo į ankstesnę konflikto stadiją padeda tarsi „užbėgti įvykiams už akių“, t. y. konfliktas pradedamas mediacijos pagalba spręsti kur kas ankstesnėje stadijoje nei pats konflikto faktas iškyla į viešumą. Taip išsaugomas šalių santykis, konflikto konfidencialumas, abiejų šalių autoritetas, orientacija yra nukreipta į ateities produktyvų bendravimą bei tuo pačiu ugdomas gebėjimas spręsti iškilusius konfliktus anksčiausioje jų kilimo stadijoje, kol jie dar netapo teisiniais ginčais ir neatsidūrė teisme.

Lietuvoje mediacijos naudojimas civiliniuose ginčiuose yra aktyviame taikymo sprendžiant tokius ginčus procese, o mediacijos naudojimas darbo santykiuose nacionaliniu mastu yra pasiekęs tik teisinio reglamentavimo pradžios stadiją. Darbo santykiuose toks ginčų sprendimo įrankis, kaip mediacija yra menkai apibrėžtas. Mediacijos taikymo galimybė numatyta tik sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Pažymėtina, kad mediacijos taikymas sprendžiant darbo ginčus yra reguliuojamas ir tarptautiniu mastu, nes tarptautinėje teisėje darbo konfliktų reguliavimui vadovaujamosi Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijomis, kurios formuoja tarptautinius darbo standartus, „kurie per rekomendacinį pobūdį yra įtvirtinami valstybių narių nacionalinėje darbo teisės sistemoje“⁹⁹ ir tampa nacionalinio teisinio darbo santykių reguliavimo dalimi. Viena, iš daugiausiai įtakos mediacijos plėtrai darbo santykiuose padariusi 1978 m. TDO Konvencija dėl darbo santykių (valstybės tarnyboje), kur 8 straipsnyje nurodyta, kad „ginčus, kylančius dėl darbo sąlygų nustatymo, reikia išspręsti, atsižvelgiant į nacionalinės teisės sąlygas, derybomis tarp šalių arba pasitelkiant nepriklausomas ir nešališkas priemones, tokias, kaip mediacija, taikinimas ir arbitražas, įsteigtas tokiu būdu, kad būtų užtikrintas dalyvaujančių šalių konfidencialumas“¹⁰⁰. Tuo buvo žengti žingsniai, kad įtvirtinti mediaciją valstybių narių darbo santykiuose, kas padėtų užtikrinti šalių konfidencialumą, ir tikėtina išsaugoti darbo ginčo šalių santykius, ir būtų nukreipta į socialinę visuomenės gerovę. Kita TDO Konvencija, kuri yra reikšminga mediacijai įsitvirtinat darbo santykiuose bei skatinant kolektyvines derybas, tai 1981 m. TDO Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kur nurodytas terminas „kolektyvinės derybos“ ir įvardintas kaip apimantis „visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima: (a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba (b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba (c)

⁹⁸ Libertas – European Institute eNewsletter, Labour Legislation and Arbitration Project „Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From North American and EU Example?“, žiūrėta 2020-03-03, <https://www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf>

⁹⁹ Juozas Lakis, *supra note*, 8: 21.

¹⁰⁰ International Labour Organization, „Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)“, žiūrėta 2020-03-11, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151.

reguluoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų¹⁰¹. Šia Konvencija daroma tiesioginė nuoroda valstybėms narėms dėl mediacijos taikymo ne tik kolektyviniuose darbo santykiuose, bet ir individualiuose, kas padėtų sureguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų.

Mediacijos terminas Lietuvoje darbo santykių srityje nacionalinės teisės lygmeniu iki 2003 metų nebuvo žinomas ir tuo labiau taikomas. Šiuo metu galiojančiame naujajame darbo kodekse 237 str. mediacijos procedūra yra įtvirtinta ir kiek plačiau aptariama, vadinant ją tarpininkavimu, ir jį, išskiriant DK atskiru straipsniu. DK 236 str. tarpininkavimo procedūra numatyta, kaip kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų išankstinėje nagrinėjimo tvarkoje, galimas ginčų komisijos sprendimas, kur nurodyta, kad pasibaigus ginčų komisijos darbui, ginčų komisija bendru sutarimu gali priimti sprendimą „kolektyviniam darbo ginčui dėl interesų spręsti pasitelkiant tarpininką“¹⁰². Prof. habil dr. Juozas Lakis teigimu, kad kilus darbo ginčui kaip taikinamasis institutas yra vertinama darbo ginčo komisija ir, jeigu jos veiklos rezultatai šalių netenkina, ginčas gali būti perduodamas teisminiam nagrinėjimui¹⁰³. Tokia taikinimo erdvė yra abejotina. DGK neatlieka mediatoriaus funkcijos, kad padėtų ginčo šalims pasiekti abiejų ginčo šalių interesų pusiausvyrą. Ginčo šalims atsisakius sudaryti taikos sutartį, DGK priima sprendimą, kuriame viena šalis pripažįstama laimėtoja, kita pralaimėjusia. Tuo tarpu socialinė taika tarp ginčo šalių neatkuriama, todėl tik pasiūlymas ginčą baigti taikos sutartimi gali būti vertinamas tik kaip taikinimas, panašus koks taikomas teisme, ir DGK negali būti vertinama kaip mediaciją taikanti ginčų sprendimo institucija.

Atsižvelgiant į išdėstytą, pastebėtina, kad Lietuvoje darbo ginčų kategorijoje nei kolektyviniuose, nei individualiuose darbo ginčų sprendimuose mediacijos procedūra nėra taikoma. Kolektyviniuose darbo ginčiuose mediacijos taikymo galimybės yra neatitinkančios mediacijos kaip proceso esmės, o individualiuose darbo ginčiuose mediacijos institutas nėra numatytas. Ir nors tarptautiniu lygmeniu yra skatinamas daugiau kolektyvinių, bet nepamirštant ir individualių darbo ginčų sprendimo, naudojantis mediacijos procesu, tačiau Lietuvos teisinėje sistemoje nėra efektyvaus mediacijos pritaikymo darbo santykiams mechanizmo. Sveikintinas procesas vyksta Lietuvoje, kad valstybės politika skatina rinktis taikų ginčų sprendimo būdą, tiesa, kitose srityje, ne darbo teisėje. Pažymėtina, kad Lietuvoje darbo santykiuose mediacijos taikymo prielaidos turėtų būti apžvelgiamos valstybės lygmeniu, atsižvelgiant į tai, kad tiek individualūs, tiek kolektyviniai darbo santykiai, yra ypatinga pozicija visuomenių santykių erdvėje. Šiems

¹⁰¹ 1981 m. TDO Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, žiūrėta 2020-03-11, <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.0C46E407C7DF>

¹⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-13), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹⁰³ Lakis, *supra note*, 8: 22.

santykiams reikalingas stabilumas ir saugumas, todėl mediacijos taikymą darbo teisėje yra būtina įtraukti į darbo ginčų sprendimo sistemą ir kad kuo ankstesniame lygmenyje ginčo šalys galėtų pasinaudoti taikaus ginčų sprendimo procedūra.

Susipažinę su mediacija, darbo santykiais bei mediacijos pritaikymu darbo teisėje, toliau apžvelgsime darbo ginčų institutą, detaliau nagrinėjant individualių darbo ginčų specifiškumą ir perspektyvą į individualių ginčų sprendimą įdiegti mediacijos procesą, nes šių dienų „darbo santykių pobūdis ir darbo ginčų sistemos raida suponuoja būtinybę į darbo ginčus žiūrėti iš platesnių perspektyvų“¹⁰⁴, pritaikant ginčų sprendimo būdus ir metodus, kur darbo ginčai galėtų būti sprendžiami pasinaudojant mediacijos procesu.

¹⁰⁴ Petrylaitė, *supra note*, 93: 55.

2. DARBO GINČŲ INSTITUTAS, JO YPATYBĖS LIETUVOJE IR UŽSIENIO VALSTYBĖSE

Darbo ginčai yra viena iš socialinio konflikto pasireiškimo formų, taip pat tai yra „vienas iš būdingiausių darbo santykių, egzistuojančių šiuolaikinės industrijos valstybėse“¹⁰⁵, bruožų. Pats darbo procesas jau savo forma yra linkęs į konfliktus. Darbo teisė savo paskirtimi yra apimanti darbuotojo ir darbdavio interesų derinimą, kas lemia visuomenės socialinių santykių progresą. Santykiai visuomenėje reguliuojami siekiant suderinti įvairių socialinių grupių interesus, tačiau nepavykus jų suderinti, ginčai tampa neišvengiama visuomenės santykių egzistavimo dalis. Tokiose situacijose kyla reiškinys, kurį mokslininkai vadina socialiniu konfliktu, kuris apibrėžiamas kaip visuomenėje egzistuojantis priešingų interesų, siekių susidūrimas, kuris nevaldomas gali peraugti į atvirą formą, o ji įgijusi teisinį statusą tampa ginču toje srityje, kurioje įvyksta „interesų ar vertybių susikirtimas, ar negalėjimas patenkinti individualių ar grupinių poreikių“¹⁰⁶. Socialinis konfliktas gali pasireikšti įvairiose gyvenimo srityse, ne išimtis ir darbo santykiai. Interesų ir vertybių susidūrimas darbo santykiuose, virsta darbo ginču, kai susiduria mažiausiai du „darbo santykio subjektai, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, o kitas subjektas arba iš dalies, arba visiškai juos atmeta ar kitaip ignoruoja“¹⁰⁷. Ginčai tarp šių dviejų iš esmės skirtingų interesų grupių, tokių kaip darbdavys ir darbuotojas, neišvengiamai egzistuoja kiekvienoje visuomeninių darbo santykių sistemoje ir, pasak Petrylaitės, bet kuriuo metu iš latentinės formos gali peraugti į atvirą kovą¹⁰⁸, kurioje išvengti neigiamų pasekmių abiejų ginčo šalių santykiuose tampa nebeįmanoma, o ginčo sprendimas DGK ar teisme abi šalis suskirsto į laimėtoją ir pralaimėjusią. Ir tik nuo darbo ginčo šalių priklauso ar jos ims atsakomybės spręsti šį ginčą tarpusavio dialogu, kuris veda į abiejų ginčo šalių interesų suderinimą ar tiesiog kreipsis į kompetentingas institucijas ir atsakomybę spręsti kilusį ginčą perleis DGK ar teismui. Šis perėjimas yra tiesiogiai priklausomas nuo konflikto šalių atsakomybės spręsti konfliktą dar toje plotmėje, kol jis nėra peraugęs ir tapęs teisiniu reiškiniu, su visomis iš to išeinančiomis pasekmėmis.

Ir nors ginčas turi pakankamai neigiamą atspalvį, tačiau į visuomenę tokie interesų susikirtimai įneša nemažai teigiamų dalykų. Išsivysčiusiose šalyje konfliktai suprantami, kaip identifikaciniai, visuomenės santykio elementai. Jie išryškina visuomenėje netinkamai sureguliuotus santykius ir skatina ieškoti priemonių, kuriomis galima modernizuoti ir pritaikyti prie kintančios visuomenės teisinės ir kitas alternatyvias priemones konfliktų suvaldymui. Taip

¹⁰⁵ Petrylaitė, supra note, 93: 51.

¹⁰⁶ Gintautas Bužinskas, *Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija*, (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010): 22-23.

¹⁰⁷ Petrylaitė, *op.cit.*, 51.

¹⁰⁸ *Ibid*, 50.

skatinamas visuomenės vystymasis ir socialinių progresų raida, ugdant visuomenės sąmoningumo lygmenį. Kai kurie autoriai¹⁰⁹ teigia, kad konfliktai yra varomoji visuomenės progreso jėga, nes tinkamas konfliktų sprendimas didina tarpusavio santykių intensyvumą, identifikuoja tikruosius konflikto bei jo šalių motyvus, bendradarbiavimo galimybę, skatina kūrybiškumą kompromisų ieškojimui bei radimui, kas lemia konflikto šalių interesų suderinimą ir tolesnio santykio tęstinumą. Konfliktas kaip socialinis reiškinys natūraliai turi taip pat ir neigiamą pusę. Bet ji išryškėja tada, kai konflikto nepavyksta racionaliai išspręsti, tuo sukeliama neigiamos pasekmės, tarp asmenų padidėja priešiškas, tampa sudėtinga atkurti santykius tarp šalių ar tikėtis tolesnio bendradarbiavimo ateityje, lieka atvira erdvė kilti galimiems nesutarimams ateityje. Visa tai dažniausiai įvyksta pasirinkus netinkamą konflikto sprendimo būdą, kai siekiamas tikslas pereiti į kovą, o ne konflikto išsprendimą. Tai supriešina šalis dar labiau, taip pat kainuoja daug laiko bei finansinių išteklių.

Progresas visuomeniniuose santykiuose atsiranda, kai iškilus problemai ieškoma būdų ir galimybių ne bėgti nuo jos, bet ją spręsti. Analogiška situacija yra su darbo ginčais, kurie yra neatsiejama visuomenės kasdienio gyvenimo ir darbo santykiuose susiklosčiusių santykių dalis, kurioje progresas įvyksta išsprendus ginčą. Darbo ginčai yra vienas iš esminių darbo teisės institutų, kuris veikia kaip darbo santykio šalių, skirtingų, susikirtusių interesų, reguliacinis mechanizmas. Teisės teorijoje, formuluojant darbo ginčo teorinį matą ir atsižvelgus į šiuolaikinę darbo ginčų definiciją, darbo ginčų apibrėžimas pateikiamas kaip darbo ar kolektyvinės sutarties pagrindu tarp darbo teisės reguliuojamų teisinių santykių subjektų kylantys nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, pakeitimo, nustatytų darbo sąlygų taikymo, kurie nebuvo išspręsti tiesioginėse šalių derybose ir kurių sprendimas perduotas specialiai institucijai spręsti įstatymų nustatyta tvarka¹¹⁰. Pastebėtina, kad autorius formuluodamas darbo ginčų sampratą, kaip pirminį žingsnį darbo ginčų sprendime numato galimybę darbo ginčą išspręsti tiesioginėmis šalių derybomis. Tuo labiau, kad Vakarų Europos šalyse įprasta, kad darbo ginčo šalių derybos yra skatinamos darbo teisės normomis ir tai motyvuoja šalis „išspręsti nesutarimus dar iki jiems transformuojantis į darbo ginčus“¹¹¹. Akcentas tiek įstatyminėje bazėje, tiek praktikoje turėtų būti dedamas ieškant darbo ginčo sprendimo variantų ir procesų, kurie gebėtų užtikrinti konsensuso radimą tarp ginčo šalių, kas būtų pagrindas darbo ginčą pabaigti taikos sutartimi. Manytina, kad šiuo metu darbo ginčų sprendimas ir jų prevencija yra itin aktualus, nes veiksminga darbo ginčų prevencija ir sprendimas leistų išvengti darbo santykių pabaigos, kas užtikrintų sklandų šalių bendradarbiavimą. Toks darbo ginčų sprendimo modelis leistų užtikrinti visuomenės produktyvų

¹⁰⁹ Bužinskas, *supra note*, 106: 29.

¹¹⁰ *Ibid*, 35.

¹¹¹ *Ibid*, 33.

užimtumą, darbo santykių išsaugojimą, o „kolektyvinės derybos kaip darbo ginčų prevencijos bei sprendimo priemonė su darbo ginčų šalimis padėtų sustiprinti socialinę partnerystę“¹¹². Pasirinkti taikūs darbo ginčų sprendimo būdai sukeltų daug teigiamų pasekmių su tvirta tolesnio darbo ginčo šalių bendradarbiavimo perspektyva ateityje bei galimybe išsaugoti tvarius darbo santykius, taikiai išsprendus darbo ginčą esamuju laiku, o nepavykus išsaugoti esamų darbo santykių, nesudarytų problemų dėl darbuotojo įsidarbinimo kitur, kai buvęs darbdavys pateikia neigiamą rekomendaciją.

Darbo ginčų apibrėžimą pateikia prof. dr. Daiva Petrylaitė įvardindama, kad darbo ginčai yra „darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami pasitelkus tam įgaliotus organus“¹¹³. DK 213 str. pateikia darbo ginčų apibrėžimą, kur darbo ginčais laikomi darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių. Pažymėtina, kad teisinio ginčo atsiradimas neatsiejamas nuo pačios teisės atsiradimo, kadangi elgesio taisyklė yra tik prielaida, bet tai nėra pagrindas, kad teisės subjektai, realizuojantys teisės normas, turėtų vienodus tikslus. Pasak profesorės skirtingi teisės subjektų tikslai dažnai sukelia santykio šalių priešpriešas, kas vėliau perauga ir pasireiškia kaip tos visuomenių santykių srities, šiuo atveju, darbo ginčai¹¹⁴. Labai didelę įtaką darbo ginčo išsprendimui turi tai, koks yra sprendimo būdas, nes net išsprendus darbo ginčą, DGK ar teismui priėmus sprendimą, darbo ginčo subjektų nesutarimai gali išlikti. Tikėtina, kad viena ginčo šalis liks nepatenkinta kompetentingos institucijos sprendimu, nes „ginčą išsprendusi institucija, įpareigoja vieną arba abu ginčo subjektus atlikti tam tikrus veiksmus“¹¹⁵, bet pats ginčas ir ginčo šalių santykis lieka nereguliuotas ir komunikacija tarp ginčo šalių nėra atkuriamą. Teisiškai ginčas išspręstas, bet socialiniu požiūriu įnešta tarp ginčo šalių dar daugiau nesantaikos, kas abiem ginčo šalims sukelia neigiamų potyrių ir pasekmių.

Pagrindiniai parametrai, pagal kuriuos yra klasifikuojami darbo ginčai, yra darbo ginčo dalykas ir subjektai. Tokia klasifikacija pateikta DK 213 str. ir pagal tai darbo ginčai skirstomi į: „1) darbo ginčus dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės); 2) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų“¹¹⁶. Pagal nusistovėjusią praktiką paprastai laikomasi būtent tokio darbo ginčų skirstymo pagal subjekto ir objekto kriterijus. Ir nors DK išskiria tik dvi rūšis, tačiau realiai yra išskiriamos trys pagrindinės darbo ginčų rūšys. Kaip pastebi

¹¹² International Labour Organization, „Labour dispute systems. Guidelines for improved performance“. 2013, *International Training centre of the ILO*, žiūrėta 2020-03-13, <https://www.refworld.org/pdfid/5c77a6054.pdf>.

¹¹³ Petrylaitė, *supra note*, 93: 52.

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ Bužinskas, *supra note*, 106: 34.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

autoriai, kad darbo ginčų skirstymas turi įtakos ginčo sprendimo būdai bei formai nustatyti, kur pirmajai rūšiai priskiriami individualūs darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai), antrajai grupei priklauso kolektyviniai darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai), o trečioji grupė yra kolektyviniai darbo ginčai (interesų (ekonominiai) darbo ginčai)¹¹⁷. Interesų ginčais laikomi tokie darbo ginčai, kurie „kyla dėl besikertančių darbo santykio šalių interesų, o teisiniai ginčai kyla dėl skirtingo teisės normų interpretavimo“¹¹⁸, ir tokia kompleksinė darbo ginčų klasifikacija taikoma beveik visose valstybėse bei pripažįstama darbo teisės teorijoje. Lietuvoje taikoma trinarė darbo ginčų klasifikacija, kuri paremta kompleksiniu objekto ir subjekto kriterijumi. DK išskiriami „1) individualūs teisės darbo ginčai – nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo; 2) kolektyviniai teisės darbo ginčai – nesutarimas tarp darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų ar darbo tarybų ir darbdavio ar darbdavių organizacijų dėl kolektyvinėje sutartyje, darbo įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo; 3) kolektyviniai intereso darbo ginčai – nesutarimas tarp darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų ar darbo tarybų ir darbdavio ar darbdavių organizacijų kylantis derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar pakeitimo“¹¹⁹. DK 213 str. 3 d., 4 d. ir 5 d. išskirta tokia trinarė darbo ginčų klasifikacija, remiantis kompleksiniu objekto ir subjekto kriterijumi. Toks skirstymas yra svarbus elementas identifikuojant bei parenkant koks darbo ginčų sprendimas atitinka iškilusį darbo ginčą bei jo pobūdį.

Individualus darbo ginčas dėl teisės, kuris priskirtas pirmajai rūšiai, įvyksta, kai kyla nesutarimas tarp darbuotojo iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės. Tokio darbo ginčo kylimo priežastį galima įvardinti nesutarimus kylančius „sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.“¹²⁰ Tuo tarpu kolektyviniu darbo ginču dėl teisės laikomas „nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo“¹²¹. Ir trečiasis darbo ginčų sistemos klasifikacijos narys yra kolektyvinis darbo ginčas dėl intereso, kuris DK 213 str. 5 d. apibūdinamas kaip

¹¹⁷ Petrylaitė D., Blažienė I., Petrylaitė V., Zabarauskaitė R. „Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos“, *Verslas: teorija ir praktika*, 14(4), 278-286 (2013): 279.

¹¹⁸ Bagdanskis, *supra note*, 64: 354.

¹¹⁹ Petrylaitė, *op.cit.*, 280.

¹²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-26), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹²¹ *Ibid.*

„nesutarimas tarp darbuotojų atstovų, iš vienos pusės, ir darbdavio ar darbdavių organizacijų, iš kitos pusės, kylantis dėl šalių tarpusavio teisių ir pareigų reglamentavimo ar darbo teisės normų nustatymo“¹²². Atsižvelgiant į darbo ginčų klasifikaciją, darbo ginčų nagrinėjimas skirstomas taip pat pagal subjekto ir objekto kriterijų. Tik čia jau išskiriama dvinarė ginčų nagrinėjimo sistema, kur darbo ginčams dėl teisės, tiek individualių, tiek kolektyvinių nagrinėjimo tvarka Lietuvoje nustatyta vienoda, o kolektyviniai ginčai dėl intereso nagrinėjami kita tvarka.

Kiekvienas darbo ginčas pereina pagrindines keturias raidos stadijas iki tapdamas darbo ginču, kuris perduodamas nagrinėti atitinkamoms institucijoms ir priimamas darbo ginčo šalis įpareigojantis sprendimas. Prof. dr. Daiva Petrylaitė detalizuoja šias keturias stadijas, pirmą stadiją išskirdama, kai padaromas realus ar tariamas darbo teisės pažeidimas, tada seka antroji ir ji įvyksta tada, kai išsiskiria darbo santykio šalių nuomonė ir požiūris į padarytą darbo teisės pažeidimą. Trečia stadija, anot profesorės laikytina, kai vyksta pačių darbo santykių šalių bandymas kilusį nesutarimą sureguliuoti tarpusavio derybomis. Ketvirtajai stadijai priskiriama, kai nepavykus darbo ginčo šalių santykio sureguliuoti ir darbo ginčo išspręsti derybomis, darbo santykių šalių ar vienos šalies kreipimasis į įgaliotą organą su prašymu išspręsti kilusį nesutarimą.¹²³ Pažymėtina, kad darbo ginčai gali pradėti formuotis ir be darbo teisės normų pažeidimo ir dažniausiai vyksta individualiuose darbo santykiuose. Tokie darbo ginčai susiformuoja remiantis darbo santykio šalių emociniu pagrindu arba tiesiog vienai darbo santykių šaliai, skirtingai nuo kitos interpretuojant bei įgyvendinant teisės aktuose numatytas teises ir pareigas, o kitai darbo santykių šaliai, pasitelkus savo suvokimo ir interpretavimo lygį, liekant nepatenkintai pirmosios šalies veiksmais. Tokie nesutarimai galėtų būti įvardijami kaip individualūs darbo ginčai dėl intereso ir rekomenduotini spręsti pasitelkus mediatorių, kuris padėtų ne kiek išspręsti ginčą, bet abiem nesutarimo šalims išsiaiškinti tikruosius savo interesus užkertant kelią atsirasti tarp šių darbo santykio šalių konfliktams ateityje.

Darbo ginčai pasižymi savo specifiškumu, todėl prof. dr. Daiva Petrylaitė įvardija darbo ginčams būdingus tris požymius. Pirmuoju išskiriant nesutarimą tarp darbo santykių šalių, kitu požymiu, identifikuojančiu darbo ginčą, laikytinas nesutarimo tarp darbo santykių šalių atsiradimo pagrindas, ir dar vienas požymis - kilusio ginčo nagrinėjimą pasitelkiant teisinius mechanizmus¹²⁴. Darbo santykio šalys išskiria darbo ginčą iš kitų nesutarimų, nes darbo ginčas kyla tarp konkrečių darbo santykio subjektų. Darbo ginčo kilimas pagrindas yra atsiradęs iš darbo santykių sutartinių (kolektyvinių ir/ar individualių) įsipareigojimų nevykdymo, darbo teisės norminių aktų pažeidimo.

¹²² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-26), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹²³ Petrylaitė, *supra note*, 93: 52.

¹²⁴ *Ibid*, 53.

Paskutinis profesorės išskirtas požymis identifikuoja specifinę darbo ginčų sistemą, kurioje dalyvauja kaip darbo ginčo sprendimo procedūros DGK, tarpininkavimas ir teismas.

Darbo ginčų nagrinėjimas paremtas teisiniais principais, kurie yra svarbus elementas, siekiant užtikrinti Konstitucijoje įtvirtintą teisę į gynybą, taip pat ginčo šalių lygybę, nešališkumą teisingą nagrinėjimo procesą. DK 214 str. įstatymų leidėjas įtvirtino darbo ginčų nagrinėjimo principus, kur akcentuojama pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiško, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo) principai, siekiant kuo greičiau išspręsti ginčą abiem šalims priimtinausiomis sąlygomis. Šalių lygiateisiškumo ir rungimosi principai darbo ginčiuose dėl teisės taikomi tiek, kiek tai nepažeidžia įstatymų ir darbo teisės normų nustatytų teisinių prezumpcijų.¹²⁵ Pažymėtina, kad įstatymų leidėjo įvardinti principai ginčų nagrinėjime įtvirtina dalį mediacijos proceso principų, kurie yra išvestiniai iš pamatinių šio proceso principų.

Dar vienas svarbus elementas darbo ginčų sistemoje yra darbo ginčų kilimo priežasčių įvardijimas. Darbo ginčų atsiradimo prielaidomis galima laikyti aplinkybes, kurios turi įtakos, skatina, greitina ar kitaip prisideda prie to, kad iš darbo santykių išsivysto konfliktinės situacijos. Nereaguojant į jas laiku, jos perauga į darbo ginčus, ir ne tik pažeidžia darbo santykio šalių interesus, sukelia diskomfortą tiek darbe, tiek gyvenime, bet neišspręsti darbo ginčai daro neigiamą įtaką tiek užimtumo, visuomeninio gyvenimo stabilumui, tiek ekonominiai šalies bazei. „Darbo ginčo atsiradimas siejamas su konkrečiomis iš darbo teisinių santykių kylančiomis priežastimis“¹²⁶, bet nemažą įtaką darbo ginčų kilimui turi ir bendrosios aplinkybės, kurios teisinėje literatūroje apibrėžiamos kaip prielaidos darbo ginčų kilimui. Situacijose, kai darbo santykio šalys turi skirtingą požiūrį į tą pačią situaciją bei jos vertinimą turi didelės reikšmės darbo ginčo kilimui, bet kilti darbo ginčui reikalingos realios priežastys. Darbo ginčo kilimo priežastys įveda darbo santykių destruktiją, ko pasekoje darbo ginčai tampa neišvengiama darbo santykių dalimi. Darbo ginčų atsiradimą lemia visuma priežasčių, kurios sutrikdo darbo santykius, paliečia ne tik privatų interesą, bet ir daro neigiamą poveikį visuomenės interesams,.

Aptarus darbo ginčų kilimo priežastis ir prielaidas, sekantis lygmuo, kuris turi itin didelę reikšmę visuomenės stabilumui, tai darbo ginčų sprendimas. Nuo darbo ginčo klasifikacijos iš esmės priklauso darbo ginčų reguliavimo pobūdis, sprendimo būdai, taikomi metodai ir principai. Nors teisės teorijoje išskiriami, ir kiti darbo ginčų klasifikavimo metodai, bet darbo ginčų sprendimo sistema yra grindžiama anksčiau aptartais, subjektyviuoju ir objektyviuoju kriterijais, t. y. kai darbo ginčai yra skirstomi į individualius darbo ginčus dėl teisės, kolektyvinius darbo

¹²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-26), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹²⁶ Bužinskas, *supra note*, 106: 41.

ginčus dėl teisės bei kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso. Kaip minėjome anksčiau DK būtent tokia trinarė sistema yra įtvirtinta Lietuvoje.

DK numato, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėjančios institucijos yra DGK ir teismas, taip pat numatyta, kad „darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jeigu dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas“¹²⁷. Ši DK numatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka taikoma tiek individualiems darbo ginčams dėl teisės, tiek kolektyviniams darbo ginčams dėl teisės.

Individualūs darbo ginčai dėl teisės yra vadinamieji ieškinio darbo ginčai nurodytas pirminis ikiteisminis nagrinėjimas, t. y. kreipimasis į DGK, o kitu etapu galima kreiptis į teismą, jeigu darbo ginčo šalis nesutinka su DGK sprendimu. Teisme byla nagrinėjama iš esmės, neperžiūrint DGK sprendimą. Darbo ginčo šalys teisme įgyja ieškovo ir atsakovo statusus ir byla nagrinėjama Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso tvarka. Plačiau individualių darbo ginčų sprendimo procedūras aptarsime kitame skyriuje.

Kolektyviniams darbo ginčams spręsti DK nustato specialią sistemą, kurioje yra išskiriami kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimui DK numatyta sistema remiasi „socialinės partnerystės principais tokiais, kaip šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai“¹²⁸. Lietuvos įstatyminė bazė numato skirtingas procedūras kolektyviniams ginčams dėl teisės ir dėl intereso.

Kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės nagrinėjami ta pačia tvarka kaip ir individualūs darbo ginčai dėl teisės. Privaloma ikiteisimine kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės sprendimo stadija laikomas kreipimasis į DGK, kuri priima privalomo pobūdžio sprendimą darbo ginčo šalims. O darbo ginčo šaliai nesutinkant su priimtu DGK sprendimu, darbo ginčo šalis turi teisę pareikšti ieškinį teisme dėl kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme.

Kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso DK numatyta tvarka pirmiausia privaloma išnagrinėti abiejų tokio ginčo šalių sudarytoje kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų komisijoje (toliau - Ginčo komisija), kurios sudarymą inicijuoja darbuotojų atstovai¹²⁹. Kolektyvinio ginčo dėl intereso ginčo šalys, nepavykus ginčo sureguliuoti Ginčo komisijoje ar per tarpininką, abi kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso šalys inicijuoja darbo arbitražo procesą. „Siekdamos išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto

¹²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-29), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ *Ibid.*

sprendimo įvykdymą, kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys turi teisę imtis kolektyvinių veiksmų¹³⁰, organizuojant streiką ar lokautą. Taigi, kolektyviniai darbo ginčai dėl intereso sprendžiami Ginčo komisijoje privaloma ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo stadija. Ginčų komisija gali priimti sprendimą darbo ginčo šalis darbo ginčui dėl interesų pasitekti tarpininką. DK apibrėžia privalomo tarpininkavimo kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl intereso taikymą, kaip vieną iš galimų Ginčo komisijos sprendimų. Kolektyviniuose darbo ginčiuose dėl intereso tarpininkavimas yra įgavęs privalomumo pobūdį. DK tarpininkavimą apibrėžia kaip kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų pasitelkiant tarpininką, kuris yra nešališkas nepriklausomas ekspertas, kuris padeda kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalims suderinti jų interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį kompromisinį susitarimą¹³¹. Tarpininkui yra nustatytas dešimt dienų nuo tarpininko paskyrimo (parinkimo) dienos terminas kolektyviam darbo ginčui išspręsti. Kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso šalių susitarimu šis terminas gali būti pratęstas. Kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų šalys DK yra įpareigosios skirti dalyvauti tarpininko rengiamuose tarpininkavimo posėdžiuose kompetentingus ir priimti sprendimus įgaliotus asmenis. Tarpininkavimo metu šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, susilaikyti nuo veiksmų, galinčių sutrukdyti išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų¹³². Tarpininkavimo procesas DK apibrėžtas nusižengiant pagrindiniams mediacijos principams, šalys yra įpareigojamos ir privalo susilaikyti nuo veiksmų, kurie galėtų sutrukdyti išspręsti ginčą. Šioje vietoje kyla abejonė ar įstatymų leidėjas įteisindamas tokį darbo ginčų sprendimo būdą nepamiršo, kad mediacija yra savanoriškas procesas, ir šalys turi laisvę pasirinkti ar dalyvauti procese. Netgi kalbant apie teisminę privalomą mediaciją, šalys privalo sudalyvauti tik pirminėje mediacijos procedūroje, ir jos nėra įpareigojamos susilaikyti nuo pasitraukimo iš proceso bet kuriuo metu, nes tai yra vienas iš mediacijos pamatinių principų. Tarpininkavimas DK primena privalomosios mediacijos požymius. Tik reikia pažymėti, kad „privalomąją mediaciją inicijuoja ginčo šalys bendru sutarimu arba viena iš ginčo šalių“¹³³. Be to „mediacija vykdoma savanoriškumo principu, tad asmenys gali bet kada pasitraukti iš mediacijos proceso. Tokiu atveju mediatorius konstatuoja, kad privalomosios mediacijos pareiga yra realizuota ir kita ginčo šalis gali kreiptis į teismą.“¹³⁴ Mediacijos, paskyrimo privalomumas, pasitraukimo iš mediacijos ribojimas bei įpareigojimas dalyvauti procese, pažeidžia mediacijos proceso principus, vertybes bei pats procesas prarandą savo esmę. Mediacija remiasi

¹³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-29), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-04-06), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹³² *Ibid.*

¹³³ Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas. 2019-01-01. Nr. XIII-534, 2017-06-29, paskelbta TAR 2017-07-12, i. k. 2017-12053.

¹³⁴ Lietuvos teismai, Kauno apylinkės teismas, žiūrėta 2020-03-19, <https://kauno.teismai.lt/teismo-lankytojams/aktuali-informacija-teismo-lankytojams/privaloma-mediacija/262>.

savanoriškumo, konfidencialumo, nešališkumo, pagarbos, abipusio priimtinumo principais ir svarbiausia tarpininkų užduotis yra padėti konflikto šalims iš naujo „kitomis akimis“ pažvelgti į ginčą, išgirsti ir suprasti viena kitos interesus ir tai paversti bendru, abiem pusėms naudingu, sutarimu. Pažymėtina, kad mokslininkų atliktais tyrimais veiksmingesnis yra tarpininkavimas psichologiniu, moraliniu bei teisiniu aspektu, kai „abi šalys suvokia trečiąjį asmenį kaip galintį padėti jiems išspręsti ginčą, nes tas asmuo gauna moralinį mandatą gilintis į ginčo esmę, imtis vienokių ar kitokių veiksmų, tačiau likti nešališku“¹³⁵. Paprastai tokia intervencija turi daugiau darbo ginčo sprendimui naudos bei suteikia galimybę šalims, ne tik į ginčą pažvelgti kitaip, bet ir į patį mediacijos procesą. Abejotinas įstatymų leidėjo Lietuvoje pasirinkimas mediaciją taikyti tik kolektyviniams darbo ginčams dėl intereso. Manytina, kad prievartinis mediacijos pobūdis, toks, koks yra numatytas kolektyvinių darbo ginčų sprendime, turi neigiamos įtakos mediacijos kaip proceso veiksmingumui bei jo neefektyvumui sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, o taip pat ir sudaro kliūtis mediacijos integracijai į individualių darbo ginčų sprendimo tvarką. Tarpininkavimas taptų veiksmingesnis, jeigu būtų naudojamas prieš kreipiantis ginčo šalims į Ginčo komisiją, kaip taikus darbo ginčo sprendimo procedūra, kurioje ginčo šalys galėtų vesti socialinį dialogą ir ieškoti kolektyvinio darbo ginčo dėl interesų sprendimo, kuris atitiktų abiejų šalių siekius ir tikslus, pasitelkus trečiąjį nešališką asmenį. Šiuo metu veikianči, kolektyvinio darbo ginčų sprendimo dėl intereso, sistema yra apkrauta, neefektyvi ir tarpininkavimo procedūra praradusi savo prasmę bei pagrindinius mediacijos proceso principus, kai pateikiama kaip privalomas Ginčo komisijos sprendimo vykdymas.

Individualiuose darbo santykiuose, kaip minėta, nusistovėjusi pozicija dėl darbuotojo silpnesniosios šalies statuso, todėl reikalinga, šiuolaikinio pasaulio individualizavimo procese, užtikrinti individualaus darbo santykio šalių lygiavertiškumą sprendžiant jų darbo ginčus. Kolektyvinių darbo santykių srityje šalių lygiavertiškumo balansas yra išlaikomas, nes darbuotojai turi savo atstovus, todėl tarp šalių nėra jėgų disbalanso, Pažymėtina, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo sistemos modernizavimo objektas yra atskira tyrinėjimų sritis, reikalaujanti darbuotojų bei darbdavių atstovų įsitraukimo į šį procesą, kad Lietuvoje būtų įgyvendintos TDO rekomendacijos ir užtikrintas efektyviai veikiantis kolektyvinių darbo santykių institutas bei įdiegta nauja kolektyvinių darbo ginčų sprendimo sistema. Pasak, prof. dr. Tomo Davulio, visuomeninių santykių pobūdis keičiasi ir sudėtingėja, todėl sudėtingesnis tampa ir pats teisinis šių santykių reguliavimas¹³⁶. Visuomenėje augant individualizmui tai atsispindi ir darbo santykiuose, kur iškeliami darbo sutarties reikšmė. Iš to matyti, kad individualių darbo santykių aktualumas reikalauja modernizavimo, siekiant užtikrinti individualaus darbo santykio šalių

¹³⁵ Lakis, *supra note*, 8: 8.

¹³⁶ Davulis, *supra note*, 56: 28.

lygiavertiškumą, darbo ginčo santykio tęstinumą ir visuomenės užimtumo stabilumą. Atsižvelgiant į tai, būtina keisti individualių darbo ginčų sprendimo sistemą, įtraukiant mediacijos procedūrą ikiteisminiame etape. Susipažinę su darbo ginčais ir jų sprendimo specifika, toliau gilinsimės į magistro darbo nagrinėjimo objektą individualių darbo ginčų sprendimo specifika bei mediacijos taikymo galimybes sprendžiant individualius darbo ginčus.

2.1. Individualūs darbo ginčai, jų sprendimo specifika

Darbas yra procesas, kuriame kuriamas darbo santykis, kuris augina partnerystę, kuria socialinę gerovę, didina užimtumą, kelia ekonomiką, o tame santykyje dalyvauja du didžiausi visuomeniniai partneriai – tai darbuotojas ir darbdavys. Šiame santykyje, kaip ir minėta anksčiau, juos itin tvirtais, vienas nuo kito priklausomais ryšiais sieja jų įgyvendinamos teisės ir vykdomos pareigos. Bent minimalus jų pažeidimas gali būti priežastimi kilti individualiam darbo ginčiui. Kadangi iš esmės darbo santykiai yra konfliktiška sritis, liečianti ne tik ginče esančias šalis, bet ir visos visuomenės prioritetingas ir ekonomiškai bei socialiai jautrias sritis, todėl bet koks kilęs nesutarimas tarp darbo santykio šalių paliečia kur kas platesnę auditoriją. Šiuo atveju pasireiškia visuomenės interesas, taip pat kiekvienos šalies viena iš prioritetinių užduočių - sureguliuoti individualius darbo santykius taip, kad iš jų kilę individualūs darbo ginčai būtų kuo efektyviau, ir taikiau išspręsti bei būtų išsaugota galimybė darbo ginčo šalims tęsti bendradarbiavimą ateityje.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹³⁷ individualų darbo ginčą pateikia kaip individualų darbo ginčą dėl teisės, ir jis įvyksta kaip tarp darbuotojo ir darbdavio, kai kyla nesutarimai sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Individualaus darbo ginčo šalimi gali būti ir buvęs darbdavys, taip pat ir asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas¹³⁸. Individualų darbo ginčą identifikuoja tokie kriterijai kaip darbo ginčo šalys, pažeisto intereso pobūdis, ginčo turinys ir ginčo sprendimo procedūra.

Darbo ginčo šalys – darbuotojas ir darbdavys yra tas specifinis kriterijus skiriantis individualų darbo ginčą nuo kitų ginčų. Pažeisto intereso pobūdžio kriterijus sietinas su atskiro darbuotojo veiksmais, t. y. kaip darbuotojas, suvokdamas tam tikras teises ir pareigas, jas įgyvendino, ir kaip darbuotojas savo sąmonės lygmeniu suvokia, kokie jo interesai ir kokiais darbdavio veiksmais, buvo pažeisti. Iš darbo santykio šalies vertinimo gimsta trečiasis individualų

¹³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹³⁸ *Ibid.*

darbo ginčą identifikuojantis individualaus darbo ginčo turinio kriterijus. Jis parodo kokios teisės ir pareigos buvo pažeistos individualiuose darbo santykiuose, kilusiose darbo sutarties pagrindu. O paskutinis individualų darbo ginčą apibūdinantis kriterijus yra ginčo sprendimo procedūra, kuri yra viena svarbiausių, nes būtent nuo to priklauso kaip toliau rutuliosis ginčas, ir kiek toli ir ilgai bus jaučiami darbo santykio šalims liekamieji reiškiniai.

Individulių darbo santykių kontekste itin didelę reikšmę vaidina ekonominė pusė, nuo kurios yra tiesiogiai priklausomas darbo rezultatas, atliekamos funkcijos. Tai nesukelia problemų iki tol, kol darbo santykių šalys dėl vienokių ar kitokių priežasčių neįeina į darbo ginčą, kuriame finansinė darbuotojo priklausomybė nuo darbdavio išderina darbo santykio šalių lygiavertiškumą ir tiek teisės teorijoje, tiek darbo ginčų nagrinėjimo praktikoje įsivyravusi nuostata, kad darbo ginčo šalys nėra teisiškai ir ekonomiškai lygios¹³⁹, nes darbdavys laikomas stipresniąja santykių puse, tokiu atveju, darbuotoją prilyginant silpnesniajai šaliai. Viena iš priežasčių gali būti įvardijama, kad kilus darbo ginčui jo baigtis bus „tiesiogiai arba netiesiogiai susijusi su darbuotojo pragyvenimo šaltinio turėjimu“¹⁴⁰. Darbuotojo vertinimas kaip silpnesnės šalies galėtų būti vertinamas gana kritiškai, nes šalių nelygiavertiškumas gali būti viena iš priežasčių, kodėl ginčo sprendimas bus neefektyvus, t. y. nepavyks tarp šalių atkurti taikos, nepavyks šalių sutaukyti, o pats ginčo išsprendimas bus fiktyvus, nes realiai santykiai tarp šalių tik dar labiau pašlis. Bet tai tik vienas iš ydingo individualių darbo ginčo vertinimo kriterijų, kuris taikomas darbo ginčus nagrinėjant Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta ginčų nagrinėjimo tvarka. Individualaus darbo ginčo sprendimo procese tiek ikiteisminiame lygmenyje, tiek bylai pasiekus teismą taikomas rungimosi principas, kur įrodinėjimo našta tenka darbdaviui, nes DK apibrėžia, kad „jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys“¹⁴¹. Šiuo atveju darbuotojo pozicija yra sustiprinama ir tarsi įgyja net gi daugiau galios prieš darbdavį, kuriam įrodinėjimo procesas, atsikirtimai į darbuotojo pareikštus teisių pažeidimus atims daug laiko ir galbūt net finansinių resursų.

Nors tarptautinės organizacijos gana minimaliai skiria dėmesio arba netiesiogiai reguliuoja individualių darbo ginčų instituto, bet tarptautinė teisė, pripažįsta, „kad individualūs darbo ginčai kyla pažeidus darbuotojo teises, ir siekdama sudaryti sąlygas taikiai bei efektyviai spręsti tokius ginčus, ragina valstybes nars sukurti adekvačius nacionalinius teisinius ir

¹³⁹ Bagdanskis, *supra note*, 64: 360.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-29), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

procedūrinius mechanizmus šiems ginčams spręsti ir reikalauja, kad šie mechanizmai būtų efektyvūs, nešališki ir kad sudarytų maksimalias prielaidas išspręsti darbo ginčą jo kilimo vietoje, t. y. įmonėje¹⁴². Tarptautinė teisė sudaro visas sąlygas, kad nacionalinės teisės lygmeniu būtų įteisintas individualių darbo ginčų sprendimas sprendžiant šiuos ginčus neišeinat iš įmonės ribų, bendru šaliu sutarimu, siekiant abiejų pusių taikaus interesų suderinimo. Todėl individualių darbo ginčų sprendimui itin aktualus darbo ginčų nagrinėjimas, individualių darbo ginčų sprendimo būdo pasirinkimas, ir žinoma, tikslai, į kuriuos orientuotas sprendimas bei rezultatas. Visų pirma, tokia individualių darbo ginčų sprendimo sistema turi siekti sutaisyti šalis, antra – kaip įmanoma greičiau laiko atžvilgiu ir ekonomiškiau iš finansinės pusės išspręsti ginčą, ir trečia – „nustatyti materialią tiesą byloje ir garantuoti šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą“¹⁴³. Prie būdingų individualiems darbo ginčams priskirtinų požymių taip pat priskiriami tokie, kaip darbo ginčo pastovumas, kas reiškia, kad ginčas nėra vienkartinio pobūdžio nesutarimas. Lietuvos teisės aktai nenumato individualių darbo ginčų dėl intereso nagrinėjimo, ir tai rodo įstatymų leidėjo suponuojamą mintį, kad darbo ginčas turi kilti iš tęstinio veiksmo, kuriuo pažeidžiami santykiai, kilę darbo sutarties pagrindu. Tai, kad darbuotojo ir darbdavio ginčas atsirado darbo sutarties pagrindu taip pat yra priskiriama prie individualaus darbo ginčo požymio, išskiriančio jį iš kitų darbo ginčų. Trečiuoju požymiu kai kurie autoriai¹⁴⁴ įvardina tai, kad darbo ginčo nagrinėjimas vyksta rungimosi principu darbo ginčų organuose, bet manytina, kad teisės aktų leidėjas, siekdamas užtikrinti užimtumo politikos stabilumą visuomenėje, šalių dialogą, šių itin jautrių santykių reguliavimui skatinti taikyti šalių bendradarbiavimo principą, kad ginčas būtų kuo greičiau ir taikiai išspręstas abiejų šalių naudai. Darbo teisės eksperto Tomo Bangdanskio įdomus pastebėjimas, kad iki 2005 m. gegužės mėn. Galiojusiame DK buvo įtvirtintas dar vienas individualaus darbo ginčo požymis, kuris numatė, kad nesutarimas darbo ginču tampa tik tada, kai jo nepavyksta sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis. Toks teisinis įforminimas įpareigojo individualių darbo ginčų šalis sėstis prie apvalaus stalo ir, kaip pirma instancija, bandyti suderinti interesus derybomis užkertant kelią kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas¹⁴⁵. Kas būtent dabar atsiradus ir Lietuvoje įsitvirtinus mediacijos procesui, būtų puiki terpė mediacijai įsitvirtinti individualių darbo ginčų sprendimo proceso dalimi, kaip pirmąją instanciją prieš kreipiantis į DGK arba vietoje jos, darbo ginčiuose mediacijos taikymo mechanizmą perdavus DGK, kuri galėtų veikti sprendžiant darbo ginčus ikiteismine stadija mediacijos proceso pagrindu.

¹⁴² Petrylaitė, *supra note*, 117: 280.

¹⁴³ Bagdanskis, *supra note*, 64: 360.

¹⁴⁴ Bagdanskis, *supra note*, 64: 352.

¹⁴⁵ *Ibid*, 353.

Individualių darbo ginčų sprendimo modelis toks, koks yra dabar įtvirtintas Lietuvoje įsigaliojo nuo 2013 m. sausio 1 d., kai ikiteismine tvarka individualūs darbo ginčai turi būti privalomai sprendžiami ikiteisminiame procese - DGK. Tarptautiniai standartai kelia nepriklausomumo ir autonomiškumo reikalavimą darbo ginčus nagrinėjančioms komisijoms¹⁴⁶ ir ekspertams, kurie sprendžia ginčą ar padeda ginčo šalims pasiekti susitarimą¹⁴⁷. Ši stadija, iškilus darbo ginčui dėl teisės, kreiptis į DGK yra privaloma, ir tik įstatymų nustatytais atvejais yra leidžiama kreiptis teisiai į teismą.

DK pažymėta, kad tokiu atveju, „jeigu darbo ginčo šalis nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis“¹⁴⁸. Toks teisinis reguliavimas užtikrina individualių darbo ginčų sprendimo procedūros įgyvendinimą, kiekvienai darbo santykio šaliai ginant pažeistus teises bei interesus. Bet pažymėtina, kad individualaus darbo santykio bei ginčo dalyviai yra dvi, skirtingus interesus turinčios šalys, o darbo teisės užduotis ne tik išspręsti darbo ginčą teisiniu aspektu, bet sudaryti sąlygas individualaus darbo ginčo šalims ieškoti priešingų interesų kompromiso. Įstatymų leidėjas turėtų sudaryti teisinę sąlygas bei skatinti individualaus darbo ginčo šalis ne tik išspręsti ginčą formaliai, bet ieškoti šalių interesų derinimo, kas leistų tokį ginčą pabaigti ne tik teisine taika, bet ir atkurti socialinę taiką. Taip išsprendus individualų darbo ginčą, sudaryta tarp šalių taikos sutartis, leistų plėtoti darbo santykių tęstinumą. Iš individualių darbo ginčų sprendimo stadijų, tokias, kokias reglamentuoja Lietuvos teisės aktai darbo santykių subjektams yra užtikrinamas darbo ginčų sprendimo prieinamumas, kuris suponuoja tai, kad kiekvienas darbo santykių subjektas gali jaustis saugus, nes esant pažeistai jo, iš darbo santykių kylančiai teisei, valstybė garantuoja prieinamą darbo ginčų nagrinėjimo procedūrą. Bet pagrindinis darbo teisės tikslas turėtų būti sureguliuoti darbo ginčų sprendimo procedūras taip, kad individualaus darbo ginčo šalims būtų sudarytos galimybės siekti ne tik formaliai išspręsti ginčą, bet ir išsaugoti bendradarbiavimą tarp ginčo šalių, išsaugant abiejų šalių ekonominius, socialinius ir darbo interesus.

Pažymėtina, kad Lietuvos ikiteisminis individualių darbo ginčų etapas vadovaujantis DK įtvirtintais principais turi būti orientuotas į greitą sprendimo priėmimą, bet abejotinas yra įstatymų leidėjo pasirinkimas numatyti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, kurioje nenumatyta šalims galimybė bendru šalių susitarimu rasti konsensumą, ir jo pagrindu darbo ginčą pabaigti

¹⁴⁶ International Labour Organization, „Labour dispute systems. Guidelines for improved performance“. 2013, *International Training centre of the ILO*, žiūrėta 2020-03-13, <https://www.refworld.org/pdfid/5c77a6054.pdf>.

¹⁴⁷ Petrylaitė, *supra note*, 117: 283.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

taikos sutartimi. Ne visada yra pakankamas toks teisinis reglamentavimas, kuriame numatyta kreiptis dėl darbo ginčo išsprendimo tik į DGK bei į teismą. Toks individualaus darbo ginčo sprendimo modelis „gali užtikrinti teisinį ginčo išsprendimą, tačiau ne visada gali lemti, kad darbo santykių šalys iš esmės susitaikys ir vėlesniu laikotarpiu išvengs panašaus pobūdžio nesutarimų“¹⁴⁹. Dabartiniu teisiniu reguliavimu atsakomybė už ginčo sprendimą perduodama pradžioje DGK, o jeigu priimtas sprendimas ginčo šalies netenkina, tuomet ginčą išspręsti iš esmės perduodama teismui. Nejaugi valstybė nėra orientuota į visuomenės atsakomybės mastelio didinimą, kai už priimtą sprendimą bei patį ginčo sprendimo procesą yra atsakingos pačios ginčo šalys, tarp kurių kilo konfliktas. Toks sprendimo būdas, kai ginčo šalys galėtų spręsti darbo ginčą tarpininkaujant trečiajam nešališkam asmeniui, nėra Lietuvos įstatymų leidėjo numatytas individualių darbo ginčų sprendimo galimybėse. Nors tai leistų, bendradarbiaujant individualaus darbo ginčo šalims, išspręsti kilusį darbo ginčą ne tik teisiškai, bet ir atkuriant socialinę taiką tarp šalių, taip pat tai veiktų ir kaip prevencinė priemonė ginčų kilimui ateityje.

Ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas yra plačiai aptartas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, o ir pati magistro darbo tema suponuoja tai, kad vis tik tikslingas individualių darbo ginčų sprendimas pasitelkus mediaciją dar ikiteisminėje stadijoje, nes darbo santykių šalims dėl darbo ginčo kreipiantis į teismą, teismui yra suteikta prerogatyva pirmiausia pasiūlyti šalims išspręsti ginčą taikos sutartimi. Atsižvelgiant į šį motyvą, kad iš dalies mediacijos apraiškos yra randamos darbo ginčų nagrinėjime teisme, todėl sekančioje potemėje detaliau susipažinsime su individualių darbo ginčų sprendimu ikiteisminėje stadijoje.

2.2. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas ikiteisminėje stadijoje

Įstatymų leidėjui tenka nemenka atsakomybė darbo santykių srityje, nes kaip rodo praktika, nepakanka vien sureguliuoti darbo teisinių santykių reglamentavimą. Taip pat nebeužtenka vien išspręsti darbo ginčą, kuris neatsiejamai yra darbo santykių ir visuomenės dalis, o darbo santykių dinamiškumas suponuoja tai, kad siektinas rezultatas yra kur kas aukštesnis. Reikalingas tinkamas teisinis reguliavimas individualiems darbo ginčams spręsti, nes visuomenės poreikis yra didesnis, nes šiuose santykiuose reikalinga ne tik teisinė taika, bet stebimas poreikis socialinės taikos, santykių tęstinumo, tuo pačiu ir bendrų interesų suderinimo, kad darbo santykių šalys, santykiuje galėtų jaustis lygiavertiškai. Šiai dienai Lietuvoje įstatymų leidėjas yra sukūręs dvipakopę individualių darbo ginčų sprendimo sistemą, kuri išskiriama į ikiteisminę ir teisminę. Teisminė sistema, tiksliau, jos, kaip galimo individualių darbo ginčų sprendimo būdo, numatytas reglamentavimas, kaip ir nekelia jokių klausimų, nes teisė kreiptis į teismą yra absoliuti. Ši teisė

¹⁴⁹ Petrylaitė, *supra note*, 117: 284.

negali būti ribojama, todėl vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucija įstatymų leidėjas privalo nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad būtų sudaryta galimybė bet kurį ginčą dėl asmens teisių ir laisvių pažeidimo spręsti teisme. Asmens teisės kreiptis į teismą absoliutumas atsispindi tuo aspektu, kad „negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuriuo būtų paneigta asmens, manančio, kad jo teisės ar laisvės pažeistos, teisė ginti savo teises ar laisves teisme“¹⁵⁰. Ikiteisminės individualių darbo ginčų tvarkos nustatymas neriboja konstituciškai garantuotos asmens teisės ginti savo pažeistas teises teisme. Mediacijos inkorporavimas į ikiteisminę darbo ginčų sistemą taip pat nepažeistų asmens teisės kreiptis į teismą, bet tikėtina, kad ginčą išsprendus mediacijos procesu greitai ir efektyviai, taikos sutartimi individualaus darbo ginčo šalys į teismą nebesikreiptų, nes abi šalys jaustųsi, kad atstatyta teisinė ir socialinė taika.

Taigi, įstatymų leidėjas numatė dvipakopę individualių darbo ginčų sprendimo sistemą ir joje reglamentavo išankstinį individualių darbo ginčų sprendimo etapą, kurio vykdymas perduotas DGK. Individualaus darbo ginčo nagrinėjimas DGK yra privalomas, taigi išlieka tikimybė, kad tokį darbo ginčą išsprendus ikiteisminiame etape jis nepasieks teismo ir bus užtikrintas taikus ginčo sprendimo būdas. Tik vėl gi, apie tai buvo kalbėta ir anksčiau, bet tikslinga pakartoti, kad šiuo metu ikiteisminis individualaus darbo ginčo nagrinėjimas yra privalomas, tai yra puiku, bet taikus ginčų sprendimo būdas, vargu, ar visais atvejais atitinka tikrąją žodžio „taikus“ prasmę. DGK nagrinėjami darbo ginčai yra išsprendžiami formaliai, nes pats ginčas tarp šalių dažniausiai lieka nepakitęs, ir, šiuo atveju, individualaus darbo ginčo šalių santykis lieka konfliktinėje būsenoje, kas tikėtina sukels konfliktus ateityje, todėl, manytina, kad išsprendus ginčą pagal dabar galiojančią sistemą darbo ginčo šalių, nustatomas individualų darbo ginčą laimėjusi šalis ir pralaimėjusi, bet ginčo šalių interesai lieka toje pačioje konfliktinėje situacijoje ir santykio tęstinumas neįmanomas. Lietuvoje nustatytas ikiteisminis individualių darbo ginčų sprendimo etapas skirtas ne tiek šalims sutaikyti ir kompromisui rasti, kiek yra orientuotas į tai, kaip greitai priimti privalomą sprendimą. Tokie prioritetai patenkina ekonomiškumo principą, „užtikrina teisės laikymąsi, tačiau ne visada gali lemti, kad darbo santykių šalys iš esmės susitaikys ir vėlesniu laikotarpiu išvengs panašaus pobūdžio nesutarimų“¹⁵¹. Nuo įstatymų leidėjo teisinio individualių darbo ginčų nagrinėjimo reguliavimo priklauso kokias funkcijas atliks ir kokias visuomenės vertybes augins ginčų sprendimo pobūdis.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo ginčo nagrinėjimo pradžios momentą apibrėžia tuo, kad „darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. liepos 2 d. nutarimas byloje Nr. 32/2000 „Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 48 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

¹⁵¹ Petrylaitė, *supra note*, 117: 284.

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 – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą¹⁵². Įstatymo tekstas darbo santykių dalyvį nukreipia į ikiteisminį darbo ginčų sprendimo organą – į DGK. Kai viena darbo ginčo šalių kreipiasi su prašymu į DGK, toks kreipimasis tampa savarankišku teisės aktu, sukuriančiu naują individualaus darbo santykio etapą, kuris gali būti traktuojamas „kaip naujas darbuotojo ir darbdavio santykis, kuris susijęs su darbo ginčo nagrinėjimu“¹⁵³. Manytina, kad toks santykis, kuris susiformavęs dėl kilusio darbo ginčo procedūriškai tarp šalių nebepalieka pavaldumo santykio, o šalys pereina į lygiavertę padėtį, kurioje esant tinkamam teisiniam reguliavimui, gali kaip lygiaverčiai subjektai išdėstyti vienas kitam savo skundus ieškoti bendro ginčo sprendimo, kuriuo būtų suderinti abiejų ginčo šalių interesai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso reforma darbo ginčų sprendimo srityje, kurios pagrindu nepriklausoma nuo darbovietės dvinarė arba kaip anksčiau įvardinta dvipakopė darbo ginčų sprendimo sistema, įsigaliojo nuo 2013 m. sausio 1 d., kai įstatymų leidėjas pavedė darbo ginčus spręsti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaromose DGK, kuriose darbo ginčai buvo sprendžiami pasitelkiant į pagalbą socialinius partnerius. Pasak Justino Usonio, naujoji reforma turėjo paskatinti, kad darbuotojai aktyviau gintų savo pažeistas teises, tuo pačiu palengvinant darbdavio našta, atsisakant tokio teisinio individualių darbo ginčų sprendimo reglamentavimo, koks buvo iki 2013 m., kai individualių darbo ginčų sprendimas turėjo vykti pirminėje stadijoje darbovietėje darbdaviui sudarius kilusio darbo ginčo nagrinėjimo komisiją darbovietėje¹⁵⁴. Nuo 2013 m. vadovaujantis darbo teisinių santykių subjektų lygiateisiškumo principu, įtvirtinta galimybė darbdaviui kreiptis į DGK dėl darbuotojo veiksmų, nes pagal iki tol galiojusią tvarką į DGK, kuri privalėjo kaip ikiteisminė stadija būti kiekvienoje darbovietėje, galėjo kreiptis tik darbuotojas. Dar kalbant apie iki 2013 m. galiojusius individualius darbo ginčų sprendimą reglamentuojančius įstatymus pažymėtina, kad DGK, veikiančios kiekvienoje darbovietėje sudarymo principas buvo atstovavimo lygiavertiškumo užtikrinimas. Šiam principui užtikrinti į komisiją tiek darbuotojas, tiek darbdavys deleguodavo vienodą skaičių atstovų, o „jeigu įmonė yra maža darbo ginčų komisija galėdavo būti sudaryta iš dviejų narių“¹⁵⁵. Įdomu tai, kad tokios DGK pagrindinis tikslas buvo gana kilnus – taikinti šalis, bet esmė buvo kažkaip „užgesinti“ ginčą, kad jis nepatektų į teismą. Turbūt nenuostabu, remiantis iki 2013 m. galiojusia individualių darbo ginčų nagrinėjimo

¹⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-04-02), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹⁵³ Bužinskas, *supra note* 106: 67.

¹⁵⁴ Justinas Usonis, „Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai“, *Jurisprudencija*, 2013, 20 (4), 1391-1408, (2013): 1392.

¹⁵⁵ Bužinskas, *op. cit.*, 67.

tvarka, kad tokia sistema buvo menkai funkcionuojanti, nes DGK buvo daugiau teoriškai, nei praktiškai egzistuojanti ikiteisminė individualių darbo ginčų stadija, kas buvo viena iš priežasčių, kad teismai būdavo perpildyti darbo ginčo bylų. Pažymėtina dar tai, kad paritetiniu pagrindu sudarytos taikinimo institucijos, kurias sudaro išimtinai tik iš ginčo šalių deleguotų narių, „dažniausiai yra neveiksmingos ir praktiškai jomis neįmanoma ginčo šalims pasiekti konsensuso dėl sprendžiamo darbo ginčo“¹⁵⁶. Tokia ginčų sprendimo sistema šiuo metu yra įtvirtinta kolektyvinių darbo ginčų dėl intereso sprendime, kas taip pat patvirtina, kad tokiu pagrindu sudaryta ginčo sprendimo komisija yra tik deklaratyvus, bet neveikiantis bei neefektyvus ginčų sprendimo etapas. Iki 2013 m. veikusiose individualūs darbo ginčų nagrinėjimo komisijose, kurios buvo darbdavio sudaromos darbovietėje, „individualūs darbo ginčai ne visuomet būdavo nagrinėjami objektyviai arba išvis nebūdavo nagrinėjami, taip ignoruojant įstatymų leidėjo imperatyvų reikalavimą spręsti kylančius nesutarimus tarpusavyje“¹⁵⁷. Atsižvelgiant į tai, 2013 m. įvykusi reforma buvo neišvengiamas darbo ginčų instituto tobulinimo būtinybė, nes individualūs darbo ginčai praktikoje dažniausiai likdavo neišspręsti teisiniu atžvilgiu, ką jau kalbėti apie socialinę taiką.

Kaip minėta anksčiau nuo 2013 m. sausio 1 d. DGK tapo privalomas ikiteisminis organas individualiems darbo ginčams, kuriais laikomi ir DGK nagrinėjami darbo ginčai, kurie gali kilti dėl neišmokėto darbo užmokesčio, neatlygintos materialinės žalos, nesuteiktų atostogų ir pan. Pabrėžtina, jog nuo 2017 m. liepos 1 d., įsigaliojus naujam DK, DGK taip pat nagrinėja ginčus „dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, nušalinimo nuo darbo teisėtumo nustatymo, dėl neturtinės žalos atlyginimo, kurie anksčiau buvo sprendžiami teismuose“¹⁵⁸. Valstybinės darbo inspekcijos pateiktais duomenimis¹⁵⁹ DGK nagrinėja darbo ginčus dėl darbo užmokesčio, dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl turtinės žalos (materialinės atsakomybės), dėl neturtinės žalos, dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo, dėl darbo sutarties sąlygų, dėl baudų skyrimo, dėl duomenų VSDFV pateikimo/tikslinimo, dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo, dėl įspėjimo/įsakymo panaikinimo, dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo, taip pat ginčus dėl diskriminacijos darbe ar iš dalies susijusius su diskriminacija, dėl ikisutartinių darbo santykių, taip pat kolektyvinius ginčus dėl teisės. Šis sąrašas, galima manyti, nebaigtinis, nes į DGK nagrinėjamų individualių darbo ginčų sąrašą patenka ir ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo, klausimai dėl diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose.

DGK yra privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės ir veikia prie Valstybinės

¹⁵⁶ Petrylaitė, *supra note*, 117: 284.

¹⁵⁷ Usonis, *supra note*, 154: 1392.

¹⁵⁸ Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2020-03-03, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.

¹⁵⁹ *Ibid.*

darbo inspekcijos teritorinių skyrių¹⁶⁰. DGK yra nepriklausoma ir nešališka institucija darbo ginčų nagrinėjimo procese. DK numatyta, kad DGK sudaroma iš trijų narių – DGK pirmininko ir profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, skiriamų iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų jų valdymo organų sprendimu. „Darbo ginčų komisijų narių, t. y. profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų ir jų pakaitinių narių vardinis sąrašas su priskyrimu konkrečioms darbo ginčų komisijoms yra tvirtinamas ir jį kartą per metus atnaujinama Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius, gavęs profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teikimus“¹⁶¹. DK 217 str. tiksliai nustatyta kokias kompetencijas turi individualų darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas. Yra reglamentuoti keturi darbo ginčo dėl teisės sprendimo variantai, kurie taikomi ir individualiems darbo ginčų sprendimui. Taigi, DGK turi teisę „1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises; 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas ar delspinigius; 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius; 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.“¹⁶² DK¹⁶³ pažymėta, kad DGK nagrinėjant individualų darbo ginčą procesas yra nemokamas ir ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos nepriteisiamos. DGK tinkamai informavusi darbo ginčo šalis apie posėdžio vietą ir laiką, ir ginčo šalims neatvykus, turi teisę priimti sprendimą darbo ginčo byloje nedalyvaujant nė vienai šaliai. Toks teisinis reglamentavimas prasilenkia su tuo, kad ginčo pirmininkas prieš pradėdamas ginčo nagrinėjimą ginčo šalims paaiškina ginčo esmę ir pasiūlo ginčo šalims sudaryti taikos sutartį. Taigi, DGK turi teisę priimti darbo ginčo sprendimą šalims nedalyvaujant, kuris yra ginčo šalims privalomas ir įgyja vykdomojo dokumento galią¹⁶⁴. DGK komisija būdama ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo institucija, turi ir teismo proceso požymių. Remiantis užsienio valstybių praktika darbo ginčų dėl teisės komisijos sprendimo privalomumas galimas tik tuomet, kai DGK ginčus sprendžia savanorišku abiejų šalių pasirinkimu, t. y. „kai pačios šalys įgalina darbo ginčų komisiją priimti sprendimą, o kitais atvejais darbo inspektoriams suteikiama teisė veikti kaip nepriklausomiems tarpininkams, bet ne arbitrams, priimantiems privalomus sprendimus“¹⁶⁵. Kilus individualiam darbo ginčui viena ginčo šalis į ginčo nagrinėjimo procesą yra įsitraukia nesavanorišku pasirinkimu, todėl abejotinas DGK komisijos vaidmuo, nes abejotina, ar abi šalys suteikia teisę DGK priimti sprendimą už jas. Lietuvoje įstatymų nuostatos

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-04-02), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-04-02), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

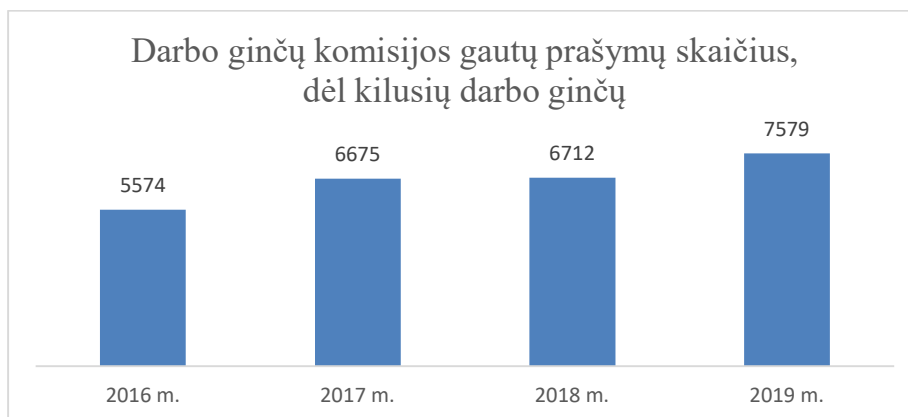
¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ Petrylaitė, *supra note*, 117: 283.

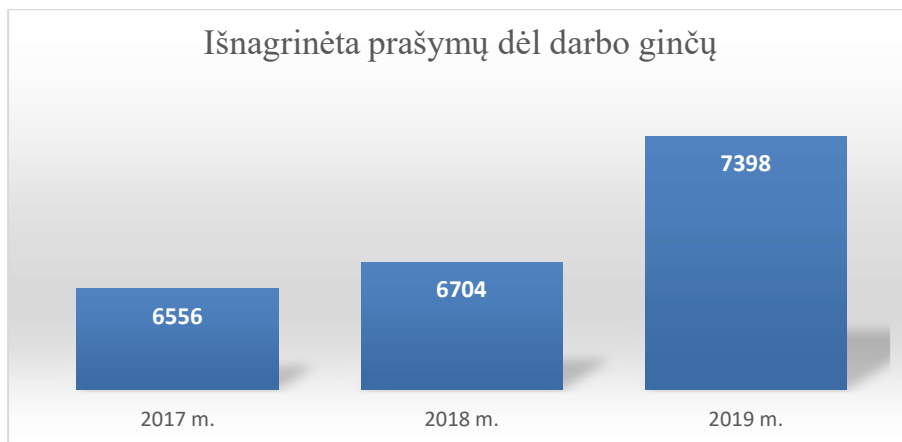
įpareigoja ir suteikia teisę DGK priimti tam tikrus sprendimus darbo ginčo sprendime, bet tikėtina, kad viena šalis likusi nepatenkinta ginčo sprendimu kreipsis į teismą, todėl kyla klausimas kam reikalingas toks darbo ginčo sprendimo proceso ilginimas, bet pažymėtina, kad ginčo šalims kreipiantis tiesiai į teismą, tokia praktika buvusi ir teismams pagal krūvį tai buvo nepakeliama. Atsižvelgiant į išdėstytą, manytina, kad būtų tikslingiau DGK suteikti nepriklausomo nešališko tarpininko vaidmenį ikiteisminiame procese nagrinėjant individualų darbo ginčą ir taip skatinant mediacijos procesą kaip ikiteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadiją.

Išanalizavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (VDI) pateiktus duomenis apie darbo ginčų komisijos (DGK) rezultatus per 2019 metus, stebima, kad 2019 metais DGK gavo 7579 prašymus dėl darbo ginčo išnagrinėjimo. Pastebėtina, kad prašymų dėl kilusių darbo ginčų 2019 m. II pusmetį gauta apie 3 proc. daugiau, nei per 2019 m. I pusmetį, tai rodo darbo ginčų augimo perspektyva. Lyginant su 2018 metais – DGK gavo 6712 prašymus dėl darbo ginčo išnagrinėjimo, 2017 metais – 6675 prašymai, kaip ir ankstesniais DGK veikimo metais, stebima pateikiamų prašymų skaičiaus didėjimo tendencija - prašymų gauta apie 20 proc. daugiau, nei 2016 m., 2016 metais – 5574 prašymai. 2017 metais dėl augančio skaičiaus prašymų dėl darbo ginčo nagrinėjimo buvo įsteigtos keturios naujos DGK, 2018 metais tuo pačiu motyvu buvo įsteigta viena DGK. Dėl vis didėjančio darbo ginčų skaičiaus, 2019 m. II pusmetį įsteigtos dar dvi – Vilniaus VII-oji DGK bei Alytaus II-oji DGK. Taip pat nuo 2020 m. sausio mėn. veiklą pradėjo dar viena – Vilniaus VIII-oji DGK. Šiuo metu Lietuvoje veikia 22 darbo ginčų komisijos: 8 – Vilniuje, 4 – Kaune, 3 – Klaipėdoje, 2 – Šiauliuose, 2 - Panevėžyje, 2 – Alytuje ir 1 Telšiuose. Utenos, Tauragės apskritis aptarnauja atitinkamai Panevėžio ir Telšių darbo ginčų komisijos, o Marijampolės, Birštono, Prienų ir Kalvarijos apskritis – Alytaus darbo ginčų komisija.



1 Grafikas. Darbo ginčų komisijos gautų prašymų dėl kilusių darbo ginčų, skaičiaus pokytis 2016 m. – 2019 m.¹⁶⁶

¹⁶⁶ Parengta pagal Valstybinę darbo inspekcijos pateiktus duomenis, žiūrėta 2020-03-03, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.



2 Grafikas. 2017 m. – 2019 m. Darbo ginčų komisijos išnagrinėtų prašymų dėl darbo ginčų skaičius.¹⁶⁷

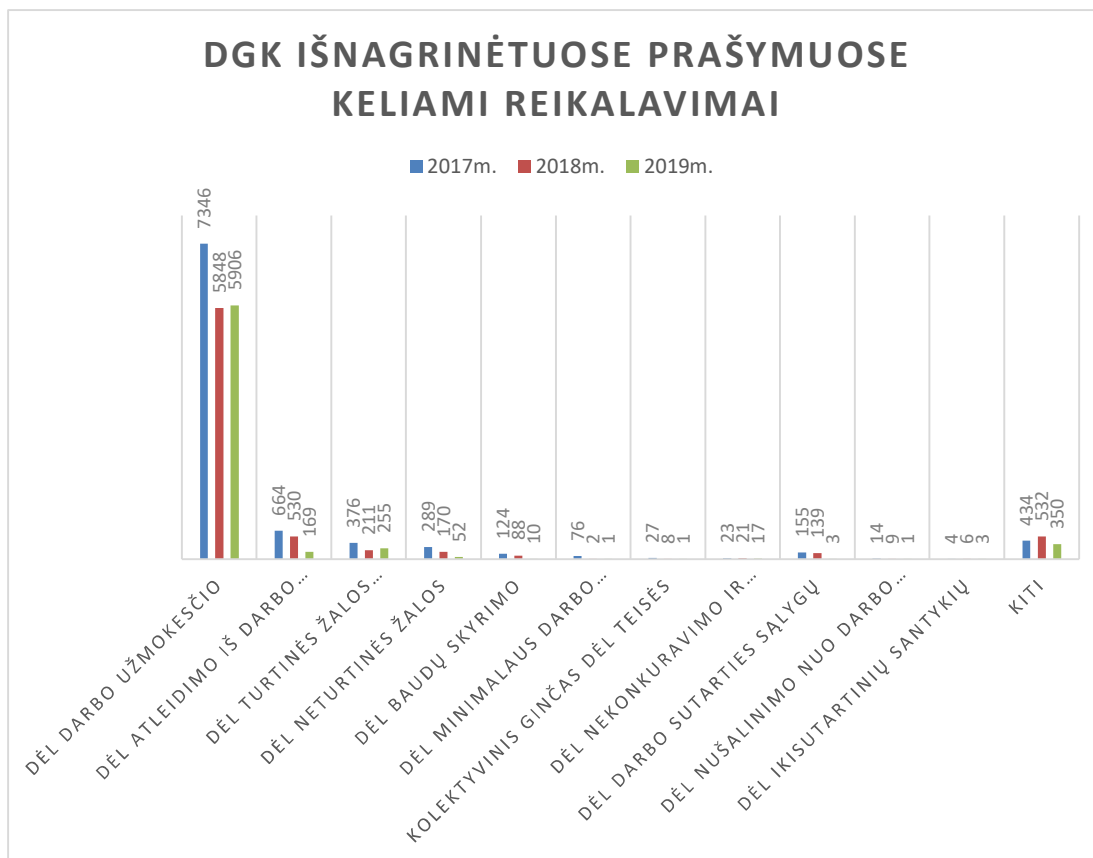
Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos pateiktais duomenimis¹⁶⁸ 2019 m. kaip ir 2018 m., 2017 m., išlieka tendencija, kad absoliuti dauguma prašymuose keliamų reikalavimų yra dėl darbo užmokesčio išieškojimo. DGK 2019 m. tokių reikalavimų gauta 7346, ir tai sudaro apie 76,6 proc. visų per 2019 m. gautuose prašymuose keliamų reikalavimų. 2018 m. tokių prašymuose keliamų reikalavimų buvo gauta - 5848 (58 reikalavimais mažiau nei 2017 m.), kas sudaro beveik 77 proc. visų per 2018 m. gautuose prašymuose keliamų reikalavimų (2017 m. reikalavimai dėl darbo užmokesčio sudarė 86,5 proc. visų gautų reikalavimų). Stebint 2019 m. I ir II pusmečius, išlieka tendencija, kad daugiausia reikalavimų pareikšta dėl atleidimo iš darbo - 664. Reikalavimai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo sudaro 6,9 proc. visų 2019 m. gautų reikalavimų. Apie 34 proc. visų ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo buvo išspręsti taikiai, sudarytos 224 taikos sutartys. 2018 m. reikalavimų pareikšta dėl atleidimo iš darbo - 530. Reikalavimai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo sudaro 7 proc. visų 2018 m. gautų reikalavimų. Taip pat 2018 m. DGK buvo kelta 139 reikalavimų dėl darbo sutarties sąlygų, 60 – dėl darbo ir poilsio laiko, 211 – dėl materialinės žalos atlyginimo.

Lyginant 2019 m. I ir II pusmečius, apie 15 proc. padaugėjo prašymų dėl neturtinės žalos išieškojimo, šiek tiek, t. y. apie 2 proc. – dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, apie 12 proc. dėl baudų skyrimo. Palyginant 2019 m. I ir II pusmečius, stebimas apie 27 proc. sumažėjimas reikalavimų dėl turtinės žalos (materialinės atsakomybės), o reikalavimų skaičius dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų, dėl minimalaus darbo užmokesčio už kvalifikuotą darbą mokėjimo bei dėl diskriminacijos darbe išliko panašus kaip ir ankstesniais metais. 2018 m. į DGK buvo kreiptasi dėl nekonkuravimo ir konfidencialumo susitarimų vykdymo ir pareikštas 21

¹⁶⁷ Parengta pagal Valstybinę darbo inspekcijos pateiktus duomenis, žiūrėta 2020-03-03, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.

¹⁶⁸ Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2020-03-03, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.

reikalavimas, dėl diskriminacijos darbe - 13 reikalavimų, dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo - 9 reikalavimai.

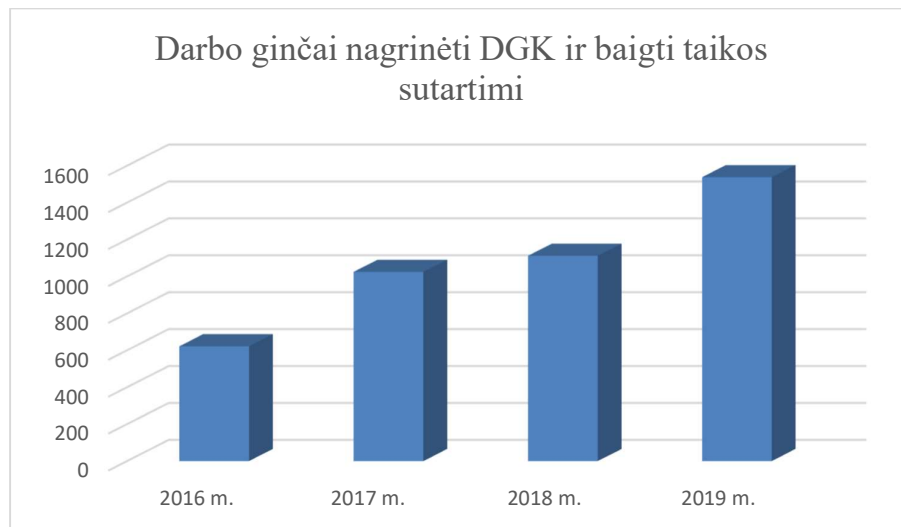


3 Grafikas. 2017 m. – 2019 m. Darbo ginčų komisijos išnagrinėtuose prašymuose keliami reikalavimai.¹⁶⁹

2019 m. darbo ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo buvo išspręsti taikiai ir sudarytos 224 taikos sutartys. Darbo ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo apie 33 proc. ginčų dėl šio reikalavimo baigėsi taikos sutartimis, buvo patvirtintos 95 taikos sutartys. Vertinant 2019 m. bendrą pagal naująją DGK kompetenciją pateiktų reikalavimų statistiką, paminėtina, kad apie 26,5 proc. DGK naujosios kompetencijos ginčų baigėsi taikos sutarčių tarp šalių sudarymu. 2018 m. vertinant bendrą pagal naująją DGK kompetenciją pateiktų reikalavimų statistiką, paminėtina, kad 26 proc. tokių reikalavimų 2018 m. apie 25 proc. ginčų baigėsi taikos sutarčių tarp šalių sudarymu.

Per 2019 m. apie 16 proc. visų priimtų sprendimų 2019 m. sudarė taikos sutarčių patvirtinimai ir per 2019 m. viso priimta 1538 sprendimai patvirtinti taikos sutartį. Per 2018 m. buvo priimti 1113 sprendimai, kuriais patvirtintos darbo ginčo šalių sudarytos taikos sutartys. Tokie sprendimai, kaip ir 2017 m., sudaro 15 proc. visų priimtų sprendimų, kai 2017 m. buvo patvirtintos 1025 taikos sutartys. 2016 m. buvo patvirtinta 622 taikos sutarčių ir tai sudarė 10,7 proc. visų priimtų sprendimų.

¹⁶⁹ Parengta pagal Valstybinę darbo inspekcijos pateiktus duomenis, žiūrėta 2020-03-03, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.



4 Grafikas. 2016 m. – 2019 m. individualūs darbo ginčai, kurie nagrinėti darbo ginčų komisijoje ir baigti taikos sutartimi.¹⁷⁰

Atsižvelgiant į kasmet vis didėjančius iš darbo santykių kylančius darbo ginčus matyti, kad darbo ginčų institutas reikalauja daugiau dėmesio iš teisėkūros subjektų, o galiojančios individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos nebepakanka siekiant efektyvesnio darbuotojų interesų gynimo bei darbo ginčo šalių interesų derinimo klausimais. Šią nuomonę suponuoja stebėta 2016 m. – 2019 m. darbo ginčų komisijų nagrinėtų darbo ginčų, kurie baigti sudarant taikos sutartį skaičiaus augimas. Nepaisant to, kad auga ne tik darbo ginčų prašymų skaičius, bet ir auga ir procentinė išraiška darbo ginčų, kurie baigiami taikos sutartimi. Darytina išvada, kad Lietuvoje teisinė ir socialinė sąmonė, visuomenės kylanti kultūra teisės klausimais leidžia darbo santykių subjektams susitarti tarpusavyje derinant abiejų šalių interesus rasti bendrą susitarimą, kuris patvirtinamas taikos sutartimi.

Aptarus individualių darbo ginčų ikiteisminę sprendimo stadiją – DGK, gali būti keliami prielaida, kad vis tik dabar galiojanti ikiteisminė individualių darbo ginčų sprendimo sistema nėra visiškai išpildanti ginčo šalių, o tuo pačiu ir visuomenės lūkestį, apie kitokį darbo ginčų sprendimo pobūdį, kur teisė yra svarbu, bet konsensuso radimas yra taip pat aktualus. Pagrindinis individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmo siekis turėtų būti nukreiptas kaip suderinti individualių darbo ginčo šalių interesus, orientuotis į šalių susitaikymą, visiškai neutralizavus ginčą ne tik teisine prasme, bet ir socialinėje plotmėje, tuo orientuojantis į tvaresnį santykį, į ateitį, socialinę bei ekonominę gerovę.

Nepaisant greitėjančių ir didėjančių pokyčių darbo teisės tikslas iš esmės nepakitęs ir išliko tas pats – užtikrinti darbuotojo darbo, socialinių ir ekonominių teisių ir interesų apsaugą, tačiau neišvengiamai keitėsi tiek darbo santykių šalių teisių suvokimas ir turinys, tiek paties darbo

¹⁷⁰ Parengta pagal Valstybinę darbo inspekcijos pateiktus duomenis, žiūrėta 2020-03-03, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.

santykio įgyvendinimo būdai. Įstatymų leidėjas norėdamas sureguliuoti tinkamai darbo santykius ir iš jų, kylančius darbo ginčus, „susiduria su pagrindiniais uždaviniais: 1) atsižvelgiant į darbo, technologinius, ekonominius ir socialinius pokyčius iš naujo suderinti darbuotojo ir darbdavio interesus, kad kiltų kuo mažiau priešpriešų šiame santykiyje; 2) pritaikyti teisinę bazę pokyčiams tiek, kiek tai tiesiog būtina padaryti, kad darbo teisės normos neprarastų savo reikšmės, prasmės ir būtų toliau veiksmingai įgyvendinamos“¹⁷¹. Įgyvendinti šiuos du uždavinius, kuriuose reikalinga suderinti teisę ir visuomenės interesą yra ypač sudėtinga, todėl keičiantis ir modernėjant darbo santykiams, kartu turi atsirasti ir modernių pokyčių individualių darbo ginčų sprendime, jeigu dabar esama teisinė santvarka neišpildo bendro darbo santykių kūrimo proceso, į kurį patenka ir darbo ginčų bei jų sprendimo lygmuo.

Kiekviena ginčo šalis siekia savo tikslų, turi savus interesus nukreiptus į veiksmingą ir būtent tai ginčo šaliai palankų sprendimą, tai yra kiekvienos ginčo šalies asmeninis tikslas. Lygiai taip pat kaip ir darbo santykiuose abi darbo sutarties šalys turi skirtingus tikslus, nes „darbuotojas siekia turėti darbą, dirbti palankiomis ir saugiomis sąlygomis, užsidirbti pinigų, o tuo tarpu darbdavio tikslas yra kurti pelną, plėsti savo verslą“¹⁷². Esmė ta, kad jau nuo darbo santykių pradžios abi šalys, turėdamos skirtingus tikslus ir interesus bei juos suderindamos, gali sukurti vieningą sistemą, kuris patenkins abiejų darbo santykio šalių lūkesčius, poreikius bei interesus. Lygiai tas pats, interesų derinimo scenarijus tęsiasi viso darbo santykio metu, tai kyla klausimas, kodėl procesas, kilus darbo ginčui, turėtų pereiti į kitą lygmenį, kuris siekia sureguliuoti tik teisinę darbo santykių pusę, o darbo santykio šalių interesų derinimą palikdamas antroje vietoje arba palikdamas iš esmės nenagrinėtą šį klausimą. Darbo ginčai ypač stiprų atgarsį sukelia visuomenėje, kitaip tariant visuomenė turi interesą, kad bet kuris darbo ginčas būtų sureguliuotas ir išspręstas kiek įmanoma taikiai, „sutaikyti besiginčijančias šalis bei sudaryti tarp jų socialinę taiką ir atkurti pažeistą teisingumą“¹⁷³. Taigi, įstatymų leidėjui kyla poreikis suderinti ne tik darbo ginčo šalių interesus, bet ir visuomenės interesą. Tik, vėl gi, klausimas - ar galiojanti darbo ginčų sprendimo procedūra pritaikyta šiandieninėms sąlygoms, ar ji atspindi tuos pokyčius, kurie keitė darbo procesą, jo aplinką ir dalyvaujančių subjektų interesus, ir ar dabar galiojanti individualių darbo ginčų sprendimo sistema išpildo visuomenės poreikį atkurti ne tik teisingumą, bet sutaikius ginčo šalis, atkurti socialinę taiką bei darbo santykį.

¹⁷¹ Davulis, *supra note*, 56: 29.

¹⁷² Bužinskas, *supra note*, 106: 66.

¹⁷³ *Ibid.*

2.3. Mediacijos taikymo patirtis sprendžiant individualius darbo ginčus užsienio valstybėse

Mediacijos atsiradimo istorija nuneša mus į senovės Kiniją bei Japoniją, kur mediacijos procesas buvo kultūrinė, o ne teisinė visuomenės norma, nes šiose šalyse tarpusavio santykiai ir puoselėjamos vertybės skatino mediacijos vystymosi procesą visose gyvenimo srityse, tame tarpe ir teisinėje sferoje. Pirmosios tradicinės mediacijos apraiškos daugiau kaip prieš du tūkstančius metų buvo pastebėtos Kinijoje ir Japonijoje, kur šis procesas buvo naudojamas kaip pirminis ir pagrindinis ginčų sprendimo būdas, o ne valstybės kontroliuojamas alternatyvus ginčų sprendimo būdas. Kinijoje pagal konfucionizmo mokymą, pagrindas buvo taiki ir darni visuomenė, todėl sprendžiant nesutarimus, buvo svarbiau ne įvertinti aplinkybes ir nustatyti kaltus asmenis, o sutaisyti šalis. Tokios filosofijos įtaka akivaizdi net šiandien. „Kinijos liaudies mediacijos komitetai, išsprendžia daugiau kaip 80 proc. visų civilinių ginčų, t.y. apie 7 mln. ginčų per metus“¹⁷⁴. Kinijos konfucionizmo tradicijos padarė nemažą įtaką ir Japonijos visuomeninei kultūrai, kuri puikiai atsispindi ir teisinėje sistemoje. Konfucionizmas susimaišęs su budizmu akcentuoja pareigą kurti socialinę harmoniją, kur gilios istorines bei religines tradicijas lemia tai, kad bet kokių ginčų sprendimas turi būti „siekiamas išspręsti taikiai, nes svarbiausia vertybė ir visuomenės interesas yra darnūs santykiai“¹⁷⁵.

Teisinė sistema ginčų sprendime *Japonijoje* išsaugojo šias tradicijas ir tarpininkavimas yra vienas pagrindinių įrankių Japonijos teisinėje sistemoje. Darbo ginčai Japonijoje klasifikuojami į individualius ir kolektyvinius. Individualių darbo ginčų sprendimas reglamentuotas Individualių darbo ginčų įstatyme. Individualiais darbo ginčais laikomi ginčai, kurie yra susiję su įdarbinimu, darbo sutartimi, darbo užmokesčiu, atleidimu iš darbo ir visi kiti iš individualių darbo santykių kylantys darbo ginčai. „Individualūs darbo ginčai sudaro didžiąją dalį darbo ginčų Japonijoje“¹⁷⁶. Individualia darbo ginčų sprendimo sistema Japonijoje yra siekiama greitai ir tinkamai išspręsti individualius darbo ginčus, kylančius tarp darbuotojo ir darbdavio. Japonijoje individualių darbo ginčų sprendimas orientuotas į konfliktą, kai ginčas dar neišsirutuliojęs. Individualių darbo ginčų sprendimo sistemą iki kreipimosi į teismą sudaro trys ginčų sprendimo pakopos, ir jų visų pagrindas yra tarpininkavimas, kur pagrindinis siekis kiekviename etape suteikti galimybę individualaus darbo ginčo šalims susitaikyti. Jeigu šalims nepavyksta individualaus darbo ginčo išspręsti bendroje diskusijoje įmonės viduje, kas Japonijoje įprasta vien kultūriniu pagrindu, tuomet Japonijos darbo teisės sistema suteikia galimybę dėl individualaus darbo ginčo kreiptis į kiekvienoje prefektūroje esantį Darbo biurą, kuriame kaip

¹⁷⁴ Milašius, *supra note*, 17: 43.

¹⁷⁵ Funken, *supra note*, 11.

¹⁷⁶ Nicholas Robertson, *The Labour and Employment Disputes Review. Third Edition*, (United Kingdom 2020), žiūrėta 2020-03-21, <https://thelawreviews.co.uk/edition/1001467/the-labour-and-employment-disputes-review---edition-3>

pagalba ir paskata ginčo šalims individualų darbo ginčą spręsti taikiai ir kuo mažesnėmis sąnaudomis yra teikiamos paslaugos orientuotos į individualių darbo ginčų taikų išsprendimą. „Darbo biuro teikiamos paslaugos yra nemokamos. Darbo biure veikia trys individualių darbo ginčų sprendimo lygmenys“¹⁷⁷. Taigi, pirmiausia kilus individualiam darbo ginčui, kuris kyla tarp darbo santykio šalių, japonų teisinė sistema įsteigė Bendrąsias darbo konsultacijas, kurios yra pirmoji galima individualių darbo ginčų sprendimo sistemos dalių, kurioje teikiama informacija ir konsultacijos individualaus darbo ginčo šalims. Tokias konsultacijas dėl darbo teisės teikia darbo teisės ekspertai. Ši ginčo sprendimo stadija panaši daugiau į teisines konsultacijas veikiančias „vieno langelio principu“, ir ji gali padėti šalims pasikonsultavus su darbo teisės ekspertu suprasti teisiškai darbo ginčo kilimo priežastis ir paskatinti tarpusavio diskusijas. Japonijoje kiekvienas individualaus darbo ginčų sprendimo instrumentas yra sukurtas tam, kad kaip galima anksčiau individualus darbo ginčas būtų išspręstas.

Jeigu individualus konsultavimas ir teisinės informacijos teikimas nepadėjo individualaus darbo ginčo šalims išspręsti ginčo, tuomet sekanti instancija yra „prefektūros Darbo biuro direktorius, kuris įvertinęs darbo ginčo šalių pateiktą informaciją identifikuoja šalims ginčo kilimo priežastis“¹⁷⁸. ir skatindamas šalis taikiai išspręsti ginčą pateikia galimus ginčo sprendimo pasiūlymus, bet ginčo sprendimo teisė paliekama ginčo šalims.

Individualaus darbo ginčo šalims neišsprendus tarpusavio ginčo, šalys toliau jau su prašymu kreipiasi pagal Japonijos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą dėl tarpininkavimo procedūros Darbo biurą dėl individualaus darbo ginčo išsprendimo Ginčų koordinavimo komitete. Prefektūros Darbo biuro direktorius išrenka ekspertą, kuris tarpininkaus individualiame darbo ginče kaip trečiasis nešališkas asmuo, bet šiuo atveju svarbus ir darbo ginčo šalių pritarimas dėl eksperto kandidatūros. Tarpininkas susipažinęs su ginčo informacija padeda šalims ieškoti bendrų sąlyčio taškų, koordinuoja ir palengvina diskusijas tarp individualaus darbo ginčo šalių. Ir tik tokiu atveju, jeigu ginčo šalys prašo, tarpininkas gali pateikti pasiūlymą dėl ginčo išsprendimo. Tarpininkavimo proceso metu išsaugomas ginčo šalių privatumas, konfidencialumas, o pats procesas yra greitesnis ir efektyvesnis nei teismas. Nepavykus išspręsti individualaus darbo ginčo tarpininkavimo būdu šalys nukreipiamos ginčą spręsti teisme. Tarpininkavimu sprendžiami individualūs darbo ginčai „dėl atleidimo iš darbo, nesaugių darbo sąlygų, darbo sutarties pakeitimų, dėl darbo aplinkos, patyčių, priekabiavimo, diskriminacijos, dėl žalos atlyginimo, taip pat ginčai dėl darbo sutarčių“¹⁷⁹. Atsižvelgiant į tai, kad Japonijoje teisminiai procesai trunka labai

¹⁷⁷ Ministry of Health, Labour and Welfare, žiūrėta 2020-03-22, <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

¹⁷⁸ Ministry of Health, Labour and Welfare, žiūrėta 2020-03-22, <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

¹⁷⁹ *Ibid.*

ilgai, „pvz. pirmosios instancijos teisme ginčas gali būti nagrinėjimas prireikia bent pusantrų metų“¹⁸⁰, o jeigu viena iš ginčo šalių nesutinka su sprendimu, antroji instancija, o jeigu byla dar keliauja ir iki trečiosios instancijos ginčo nagrinėjimas trunka dar ilgiau. Todėl daugelis bylų baigiamos teisme sudarytomis taikos sutartimis, nes pirmosios ir antrosios instancijos teismas gali skatinti bylos nagrinėjimo metu šalis pabaigti ginčą taikos sutartimi.

Mediacijos šaknys siekia beveik visas kultūras, įskaitant judaizmą, krikščionybę, islamą, budizmą, induizmą. Senovės žydai taip pat praktikavo mediaciją, kaip būdą spręsti civilinius ir religinius ginčus. Vėliau, viduramžiais, žydams dažnai buvo draudžiama siekti teisingumo teismuose, dėl to čia labai svarbų vaidmenį vaidino rabinai, kurie atliko mediatorių funkcijas, taip užtikrinant žydų bendruomenėje taikaus civilizuoti ginčų sprendimo būdą. „Taikaus ginčų sprendimo tradicijas žydų bendruomenė perėmė iš krikščionių, kur ilgą laiką kunigai buvo pagrindiniai mediatoriai, kurie sprendavo bendruomeninius, šeimos, baudžiamuosius ir net diplomatinis konfliktus“¹⁸¹. Vis gi, religija yra suvaidinusi ne menką vaidmenį mediacijos ištakose bei raidos istorijoje.

Jungtinėse Amerikos Valstijose tarpininkavimas visose visuomenės gyvenimo srityse yra labai paplitęs ir nemažą vaidmenį mediacijos procesas vaidina ir darbo teisėje, tuo labiau „šiuolaikinės mediacijos atsiradimas siejamas su 1913 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose įkurtu Darbo departamentu“¹⁸², kurio sekretorius, kaip mediatorius sprendė ginčus tarp darbuotojų ir darbdavių. Nors kai kurie šaltiniai¹⁸³ teigia, kad Jungtinėse Valstijose tarpininkavimas darbo santykių tradiciją turi nuo 1898 m., kai Erdmano aktas, kuris tarsi pažymi tarpininkavimo kolektyviniuose darbo ginčiuose pradžią, kur buvo sukurta ginčų tarp geležinkelio vežėjų ir darbuotojų ginčų sprendimo sistema, kuri uždraudė darbdaviams riboti darbuotojams stoti ir burtis į profesines sąjungas. Mediacija ir dabar labai populiari JAV. „Amerikiečiams buvo prilipinta „besibylinėjančios visuomenės“ etiketė. Ši „besibylinėjanti visuomenė“ pradėjo griauti savo valstybės teisminę sistemą – ji buvo perkrauta ieškiniais, teismo procesai pasidarė varginantys dėl savo ilgos trukmės, o ir teismas, kaip teisingumą vykdanči institucija, prarado autoritetą visuomenės akyse. Kaip įvardijo buvęs JAV Aukščiausiojo Teismo pirmininkas W. Burgeris 1976 m. Mineapolyje vykusioje „Pound“ konferencijoje, skirtoje JAV teisminės sistemos krizei aptarti, minėti teisminio proceso trūkumai sukėlė „bylinėjimosi sprogimą“. „Būtent šio „bylinėjimosi sprogimo“ metu ir atsirado mediacija, kurios evoliucija išpūdinga - jau dabar bene

¹⁸⁰ Robertson, *supra note*, 176.

¹⁸¹ Milašius, *supra note*, 17: 45.

¹⁸² Kaminskienė, *supra note*, 25: 319.

¹⁸³ LIBERTAS – European Institute eNewsletter, Labour Legislation and Arbitration Project „Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From North American and EU Example?“, žiūrėta 2020-04-03, <https://www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf>

du trečdaliai verslo ginčų yra sprendžiami būtent šiuo alternatyviu būdu¹⁸⁴. Paskutiniaus XX amžiaus dešimtmečiais mediacija buvo naudojama jau ne tik kolektyviniuose darbo ginčiuose, bet ir vis dažniau individualiuose ginčiuose ir konfliktuose įmonių viduje. „1991 m. JAV Aukščiausiasis teismas priėmė sprendimą byloje Gilmer prieš Interstate / Johnson Lane Corporation“¹⁸⁵, kuriuo atvėrė kelią mediacijai individualiuose darbo ginčiuose, kas sudarė sąlygas mediacijos plėtrai individualių darbo ginčų sprendime.

Daugelį ginčų Jungtinėse Amerikos Valstijose ginčo šalys išsprendžia sudarydamos kompromisines taikos sutartis, taip išvengiant bylinėjimosi teismuose. Jungtinėse Amerikos Valstijose nėra atskirų Darbo teismų, todėl kai darbo ginčo nepavyksta išspręsti derybomis, viena iš šalių gali kreiptis su skundu į federalinį ar valstijos teismą. Darbo santykių šalys gali susitarti ir individualų darbo ginčą perduoti spręsti arbitražo teismui. Taip pat darbo ginčo šalys gali kreiptis į privačius asmenis teikiančius mediacijos paslaugas¹⁸⁶. JAV kreipiantis mediacijos paslaugas į privačius mediatorius, jų kaina ir ginčo sprendimas mediacijos būdu yra greitesnis, kainuojantis mažiau nei bylinėjimasis teisme, taip pat pasižymintis efektyvumu, darbo ginčo šalių santykių atkūrimu bei tęstinumu. Individualūs darbo ginčai gali kilti dėl visų iš darbo santykių išplaukiančių aspektų, bet „JAV daugiausiai iš individualių darbo santykių kyla darbo ginčai dėl diskriminacijos, priekabiavimo, mobingo, taip pat darbo užmokesčio ir darbo laiko“¹⁸⁷. JAV yra susiformavusi diskriminacijos skundų nagrinėjimo praktika taikant mediaciją ir tam turėjo įtakos federalinės valdžios skatinimas naudoti mediaciją diskriminacijos darbe ginčams spręsti. JAV susiformavo teisinės prielaidos mediacijos individualiuose darbo santykiuose taikymui, kai alternatyvus ginčų sprendimo būdas darbo santykiuose įformintas 1996 m. Administracinių ginčų nagrinėjimo įstatyme¹⁸⁸, kur alternatyvus ginčo sprendimas apibrėžiamas kaip bet kokią procedūrą (tai gali būti derybos, taikinimas, arbitražas, mediacija, neutralus aplinkybių tyrimas, mini teismas), dėl kurios susitarė ginčo šalys, kurios metu neutrali trečioji šalis padeda ginčo šalims susitarti ir taip išvengti bylos garinėjimo teisme jos naudojasi neutralios šalies paslaugomis, kad padėtų joms susitarti ir išvengti bylinėjimosi. Bet ir darbo ginčų bylą nagrinėjant „teisme ginčo šalys yra skatinamos ginčą savanoriškai išspręsti taikiai“¹⁸⁹. Pagal Jungtinių Amerikos Valstijų Nacionalinį darbo santykių įstatymą¹⁹⁰, tarpininkavimo funkciją kilus darbo ginčui atlieka Federalinė taikinimo ir

¹⁸⁴ Aurimas Banys, „Mediacija – kodėl nesulaukiame „sprogimo“ Lietuvoje“, 2012, Infollex.lt, žiūrėta 2020-03-22, <https://www.infollex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=50999>

¹⁸⁵ LIBERTAS – European Institute eNewsletter, Labour Legislation and Arbitration Project, *op. cit.*

¹⁸⁶ Robertson, *supra note*, 176.

¹⁸⁷ Robertson, *supra note*, 176.

¹⁸⁸ Administrative Dispute Resolution Act of 1996, United States, žiūrėta 2020-03-07, <https://www.adr.gov/pdf/adra.pdf>

¹⁸⁹ National Labor Relation Act of 1935. United States. Žiūrėta 2020-03-27, <https://www.nlr.gov/how-we-work/national-labor-relations-act>

¹⁹⁰ *Ibid.*

tarpininkavimo tarnyba¹⁹¹, kuri suteikia galimybę šalims susitaikyti, tačiau išlaikomas šalių savanoriškumo elementas, be to mediacija yra laikoma JAV ne tik potencialia priemone išspręsti darbo ginčą taikiai, išvengti didelių finansinių išlaidų, laiko taupymo, teismų krūvio mažinimo, bet ir kaip šalių santykius gerinanti priemonė, skatinti šalis ieškoti kūrybiškų ginčo sprendimo variantų, derinant abiejų ginčų šalių skirtingus interesus.

Europoje mediacijos istorija yra kur kas jaunesnė, pavyzdžiui, *Didžiojoje Britanijoje* mediacija pradėta taikyti tik XX a. pabaigoje, o darbo santykiuose Didžiojoje Britanijoje tik nuo 2014 m. įsigaliojo privaloma tarpininkavimo tvarka individualiuose darbo ginčiuose, kad būtų suteikta galimybė ginčo šalims susitaikyti, taip išvengiant ginčo sprendimo teisme. Didžiojoje Britanijoje pagrindinė darbo ginčų sprendimo institucija yra specializuoti teismai – Darbo tribunolai. Ginčo sprendimą inicijuojanti ginčo šalis prieš pateikdama ieškinį teismui privalo kreiptis dėl tarpininkavimo procedūros taikymo sprendžiant darbo ginčą. Ginčo šalims yra paliktas laisvos valios principas įsitraukti į ginčo sprendimo procesą, kuris yra neformalus, garantuoja konfidencialumą ir yra savanoriškas. „Darbo ginčo bandymui išspręsti pasitelkus tarpininkavimo procedūrą yra skirta vienas mėnuo, bet terminas gali būti pratęsiamas iki dviejų mėnesių“¹⁹². Jeigu viena iš ginčo šalių atsisako darbo ginčą bandyti spręsti tarpininkavimo procedūra arba per nustatytą terminą nepavyksta išspręsti ginčo, tokiu atveju išduodama pažyma, ir su ja darbo ginčo šalys gali kreiptis su ieškiniu į teismą. Pažymėtina, kad darbo ginčo šalys gali pasirinkti ar dėl tarpininkavimo kreipsis į privačius tarpininkus ar pasinaudos teismo tarpininkavimo paslauga. Tai reiškia, kad šios šalies teisinė santvarka visą darbo ginčo bylos nagrinėjimo periodą sudaro sąlygas ginčo šalims taikiai išspręsti darbo ginčą.

Verta paminėti ir *Italijos* sistemą, kurioje mediacija yra privaloma neteismine ginčų sprendimo forma tik tam tikroms darbo ginčų byloms. Toks teisinis reglamentavimas dėl privalomos mediacijos galioja tik tiems darbo ginčams, kurie kyla dėl atleidimo iš darbo, jeigu darbuotojas buvo priimtas dirbti iki 2015 m. kovo 7d., tokiu atveju ginčo šalių bandymas susitaikyti yra privaloma ikiteisminė stadija. Ginčą išspręsti taikiai yra suteikiamas 20 d. terminas. Jeigu viena iš ginčo šalių atsisako dalyvauti mediacijoje arba mediacija būna nesėkminga, ginčo „šalims išduodamas protokolai, kad reikalavimas dėl mediacijos procedūros įvykdytas“¹⁹³. Pažymėtina, kad iki 2010 m. mediacijos institutas Italijoje darbo ginčų sprendime buvo privalomas, o nuo 2010 m. paliktas teisinėje sistemoje tik kaip savanoriškas. Tokio pokyčio motyvai grįsti tuo, kad remiantis statistika atsiradęs privalomos mediacijos institutas turėjo

¹⁹¹ United States Code, žiūrėta 2020-03-29, <https://uscode.house.gov/browse/prelim@title29/chapter5&edition=prelim>

¹⁹² Robertson, *supra note*, 182.

¹⁹³ *Ibid.*

sumažinti darbo bylų skaičių teismuose, bet nepasiteisino, ir, anot tyrimų¹⁹⁴, tik dar labiau apsunkino ginčo sprendimo procesą, prailgino ginčo nagrinėjimą laiko atžvilgiu. Tikėtina, kad mediacijos kaip proceso nepasiteisnimui Italijos darbo teisėje daugiausiai įtakos turėjo itališkas temperamentas, kultūra bei teisinė sąmonė, kas ir yra pagrindiniai veiksniai lemiantys tam tikrų teisinių ir socialinių pokyčių visuomenėje integraciją ir priėmimo lygį. Taigi Italijoje vienintelė darbo ginčų sprendimo forma yra teisminė instancija – darbo teismai.

Austrija individualių darbo ginčų sprendimą yra perdavusi teismų jurisdikcijai ir alternatyvūs darbo ginčų sprendimo būdai nėra stipriai institucionalizuoti individualių darbo ginčų sprendimo teisinėje sistemoje. Tačiau Austrijos teisinė ir kultūrinė santvarka palaiko mediacijos procesą kaip savanorišką individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą, kuris gali būti abiejų darbo ginčo šalių realizuojamas bet kurioje ginčo sprendimo stadijoje. Svarbu pažymėti, kad Austrijos individualių darbo ginčų sistema išsiskiria stipriu ir kiek kitokiu galios vaidmeniu darbuotojus atstovaujančių institucijų, t. y. profesinių sąjungų ir Darbo rūmų, nes kilus bet kokiam darbo teisės klausimui, darbuotojas skatinamas kreiptis į profesinę sąjungą arba Darbo rūmus. Darbo rūmai, Austrijos profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovauja socialiniams, ekonominiams, profesiniams ir kultūriniais darbuotojų interesams Austrijoje. Jie yra nepriklausomos demokratinės institucijos. Visi Austrijos darbuotojai automatiškai yra Darbo rūmų nariai. „Darbo rūmai prirėmę darbuotojams suteikia teisinį atstovavimą“¹⁹⁵. Kilus individualiam darbo ginčui darbuotojas taip pat kreipiasi į profesinę sąjungą arba Darbo rūmus, kuri bando kaip tarpininkas tarp darbuotojo ir darbdavio iškilusį darbo ginčą išspręsti taikiai, siekiant išvengti bylinėjimosi teismuose. Buvo atlikti tyrimai¹⁹⁶ ir išsiaiškinta, kad dauguma atvejų, tokie profesinių sąjungų ar Darbo rūmų įsikišimai buvo naudingi ir pavyko darbo ginčą pabaigti taikiai šalių susitarimu. Taigi, atsižvelgus į šią neoficialią intervencijos praktiką (kuri gali būti ir taikinimas, ir tarpininkavimas), galima įvertinti, kad AGS metodai iš tiesų vaidina svarbų vaidmenį Austrijos individualaus ginčų sprendimo sistemoje.

Vokietijoje 2009 m. Vyriausybė įtvirtino tarpininkavimą remiantis Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/52/EB 2008 m. gegužės 21 d. „Dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų“ paskelbė, kad prioritetą teikia neteisminiam tarpininkavimui ir mano, kad tarpininkavimas gali būti pritaikytas įvairiose srityje, tame tarpe ir darbo ginčų sprendime.

¹⁹⁴ Piera Loi, „Mediation and Conciliation in Italian labour law“, 2017, Hungarian Labour Law E-Journal 2017/1, žiūrėta 2020-03-30, http://hlj.hu/letolt/2017_1_a/A_01_Loi_HLLJ_2017_1.pdf

¹⁹⁵ Living and Working in Austria. The European Job Network, 2018, <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/downloads/austria.pdf>

¹⁹⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, „Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution“, žiūrėta 2020-03-31, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/germany-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>

Tiek profesinės sąjungos, tiek darbdavių asociacijos skeptiškai vertina mediacijos institucionalizavimą darbo teisėje, todėl darbo ginčus reglamentuojančiuose teisės aktuose neatsirado teisminės mediacijos, nes tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovai pasisakė, kad Vokietijoje mediacija darbo ginčiuose yra įprastas procesas, naudojamas visose Vokietijos įmonėse, jų viduje sprendžiant iškilusius ginčus, todėl mediacijos kaip procedūros institucionalizavimas buvo atmestas ir Vokietijos teisinėje santvarkoje paliktas kaip savanoriškas procesas, kurį teikia privatūs mediatoriai ir „mediacijos taikymo praktika darbo ginčiuose puikiai sprendžiama įmonių viduje, pasitelkus trečiąjį nepriklausomą, nešališką asmenį“¹⁹⁷. Todėl darbo ginčų sprendimas Vokietijoje yra Darbo teismų jurisdikcijoje, bet neatsisakant tarpininkavimo instituto, kuris užima itin svarbią vietą ne tik teisiniame ginčų sprendime, bet ir Vokietijos teisinėje bei kultūrinėje sąmonėje kaip visuotinė norma. Tokia valstybėje egzistuojanti sistema deklaruoja visuomenės kitokį, t. y. aukštesnį standartą, kai visuomenės nariams nereikalinga, kad teisės aktais būtų sureguliuotas santykis, o šalys savo noru ir iniciatyva suvokia ir įgyvendina tai, kas kitose, sunkiau pasiekama per teisinius mechanizmus. Apskritai, kalbant apie „vokiškąją darbo ginčų nagrinėjimo sistemą, iš karto kyla asociacija, kad susiduriame su maksimalia specializacija darbo ginčų nagrinėjimo srityje, kur teismų specializacija apima visą sistemą“¹⁹⁸, o mediacijos institutas veikia daugiau kaip visuomenės elgesio standarto modelis, kuris laisva šalių valia praktikuojamas be teisės įsikišimo ir kaip įmanoma ankstesniame darbo ginčo kilimo lygmenyje.

Rusijoje galiojantis Darbo kodeksas¹⁹⁹ individualų darbo ginčą apibrėžia kaip darbuotojo ir darbdavio nesutarimus dėl darbo įstatymų ir kitų norminių aktų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo sutarčių taikymo, taip pat darbo sutarties sąlygų taikymo. Pagrindinis darbo santykius reguliuojantis teisės aktas apibrėžia, kad tam tikroms individualių darbo ginčų byloms yra numatyta ikiteisminė jų nagrinėjimo stadija Darbo ginčų komisijoje. Rusijos teisinėje individualių darbo ginčų sprendimo sistema yra taip pat dvipakopė kaip ir Lietuvoje. Tik Rusijoje yra numatytas platesnis individualių darbo ginčų spektras, kai“ individualaus darbo ginčo šalys turi tiesiogiai kreiptis į teismą ir Darbo ginčų komisija nenagrinėja tokio pobūdžio bylų (atsisakymas įdarbinti, diskriminacija, atleidimas (nepriklausomai nuo atleidimo pagrindo), ieškiniai dėl materialinės žalos atlyginimo)“²⁰⁰. Svarbu paminėti, kad 2019 m. spalio 25 d. įsigaliojo Rusijos civilinio proceso kodekso pakeitimai, kuriuose buvo patvirtinti reikalavimai dėl taikos sutarties

¹⁹⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, „Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution“, žiūrėta 2020-03-31, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/germany-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>

¹⁹⁸ Gintautas Bužinskas, „Europos Sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai“, *Jurisprudencija*, 20(3), 1153-1173(2013): 1158.

¹⁹⁹ Трудовой кодекс РФ, 2019, žiūrėta 2020-03-31, <http://www.trudkod.ru/chast-5/razdel-13/glava-60/st-381-tk-rf>

²⁰⁰ Vladislav Egorov, „National Labour Law Profile: Russian Federation“, 2002, žiūrėta 2020-03-29, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158917/lang-en/index.htm

sudarymo, taikos sutarčių turinys ir jų patvirtinimo tvarka. Tai ypač svarbu, nes „individualaus darbo ginčo šalys skatinamos individualų darbo ginčą pabaigti taikos sutartimi, kurią patvirtina teisėjas ir taip nutraukiamas bylos nagrinėjimas“²⁰¹. Ankstesnė Rusijos CPK redakcija numatė ginčo šalių taikinimą tik mediacijos forma, o su Rusijos CPK pakeitimais „taikinimo procedūrų sąrašas buvo papildytas derybomis, mediacija, teisiniu taikinimu ir kitomis įstatymų reikalavimus atitinkančiomis taikinimo procedūromis“²⁰². Paprastai šalių sutaikinimas yra įmanomas bet kuriame darbo ginčo sprendimo etape.

Pietų Afrikoje darbo teisinius santykius reguliuoja 1995 m. priimtas Darbo santykių įstatymas. Darbo teisiniams ginčams spręsti, kaip pirma procedūra, yra numatyta taikinimo arba mediacijos procesas, kurį užtikrina Taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo komisija. Pietų Afrikos teismų praktika rodo, kad tarpininkavimo ar taikinimo procesas yra privaloma darbo ginčų sprendimo stadija prieš kreipiantis į teismą. „Darbo teismas net nepriima nagrinėti darbo ginčų, jeigu nebuvo išpildyta pirminė būtina sąlyga – ginčas turi būti perėjęs taikinimo ar tarpininkavimo procedūrą“²⁰³. Darbo teismas turi pirminę jurisdikciją nagrinėti tam tikros rūšies ginčus, pavyzdžiui, dėl streikuojančių darbuotojų atleidimo ir darbo ginčus dėl darbo sutarčių. „Darbo teismas taip pat yra apeliacinė instancija Taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo komisijos priimtiems sprendimams. Darbo ginčai dėl diskriminacijos taip pat nagrinėjami Darbo teisme“²⁰⁴. Pietų Afrikoje sprendžiant individualius darbo ginčus svarbiausiu uždaviniu laikoma, kad individualus darbo ginčas būtų išspręstas kuo efektyviau ir operatyviau, taip kaip galima daugiau sumažinant poveikį visuomenei bei išsaugant socialiai saugią ir taikią aplinką darbo ginčo šalims.

Apžvelgus užsienio šalių praktiką individualių darbo ginčų sprendime matoma, kad individualių darbo ginčų sprendimo sistemos pasirinkimas tiesiogiai yra priklausomas nuo šalies teisinio išprusimo, visuomenės sąmoningumo ir kultūros. Kaip matyti pažengusiose šalyse mediacija yra taikoma kaip savaime suprantamas procesas ir įstatymų leidėjui net nekyla minčių mediacijos taikymą sprendžiant individualius darbo ginčus perkelti į privalomą procedūrą. Austrijos, Vokietijos pavyzdys rodo, kad bandymai institucionalizuoti tarpininkavimo institutą sulaukė visuomenės, t. y. tiek darbdavių, tiek darbuotojų pasipriešinimo, nes atsižvelgiant į visuomenės suvokimo lygį ir teisinę sąmonę, kiekvienas visuomenės dalyvis supranta, kad yra visuomenės ląstelė, ir suvokia savo pareigą stengtis kaip įmanoma sukurti tvarią ir saugią aplinką,

²⁰¹ Robertson, *supra note*, 176.

²⁰² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 02.12.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.03.2020), жиūrėta 2020-03-31, http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/

²⁰³ Stella Vettori, “Mandatory mediation: An obstacle to access to justice?“, *African Human Rights Law Journal*, 2015 No. 2, жиūrėta 2020-03-31 http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-20962015000200007#top_fn29

²⁰⁴ Robertson, *supra note*, 176.

orientuotis į santykių tęstinumą, todėl kilus konfliktui abi darbo santykių šalys stengiasi kaip įmanoma operatyviau reaguoti, kad tai neperaugtų į teisinį ginčą, ir visuomenėje tai įsitvirtinusi kaip moralinė pareiga.

O štai Pietų Afrikos pavyzdys rodo, kad tarpininkavimo institutas įgavęs privalomumo pobūdį tarsi bando „auginti“ visuomenę ir ugdyti taikaus ginčų sprendimo modelį, tai vėl gi suponuoja nuomonę, kad dar tik modernėjančios teisinės sistemos valstybės norėdamos įtvirtinti naują ginčų sprendimo modelį, turi įvesti jį, kaip privalomą, kad visuomenė, kurioje nebuvo nei istoriškai nei kultūriškai nulemta tokio tarpusavio komunikavimo modelio, teisinio santykių reglamentavimo pagalba galėtų modernizuoti ne tik teisinę sistemą, bet ir visuomenėje įtvirtinti aukštesnio lygmens bendravimo bei ginčų sprendimo kultūros modelį. Individualūs darbo santykiai šiuo atveju galėtų būti tapatinami su šeimos santykiais, nes tiek vienu, tiek kitų santykių subjektai yra jautrios visuomenės ląstelės, kurių santykių tinkamas teisinis reguliavimas daro didelę įtaką ir poveikį modernios visuomenės formavimuisi.

Apžvelgiant užsienio valstybių praktiką ir nepaisant tokios skirtingų modelių įvairovės, darbo ginčų nagrinėjimas yra koncentruojamas teisme, bet prieš tai numatant barjerinį patekimą į teismą. Prieš kreipiantis į teismą numatyta galimybė pabandyti išspręsti individualų darbo ginčą mediacijos procesu arba kaip Rusijoje darbo ginčų komisijoje. Mediacija moderniose teisinėse sistemose taikoma kaip savanoriškas individualių darbo ginčų sprendimo modelis, o valstybėse, kurios pradeda judėti modernėjimo link kaip privalomas, individualių ginčų sprendimo modelis. „Vienose valstybėse veikia specializuoti Darbo teismai, kitose – teismams alternatyvios ikiteisminės institucijos. Ir nors Vakarų Europos valstybėse nėra institucionalizuotų ikiteisminių individualių darbo ginčų nagrinėjimo institucijų, tačiau individualių darbo ginčų sprendimui pasitelkus mediaciją yra skiriamas didelis dėmesys“²⁰⁵. Visose valstybėse stebimas mediacijos kaip individualių darbo ginčų sprendimo lygmens reikalingumas, nes formuojasi bendra ginčų sprendimo kultūros tendencija, kurios bendras tikslas - stengtis sutaisyti šalis ir išvengti teismo nagrinėjimo, taip sumažinant teismų krūvį, išfiltruojant bylas, kurioms tikrai reikalingas teismo precedento formavimas. Taip pat pažymėtina, kad individualaus darbo ginčo sprendimo „būdas yra pigesnis, greitesnis, o svarbiausia, psichologiškai labiau priimtinas šalims, kadangi pasiektas abipusio kompromiso būdu, todėl nė viena iš jų nesijaučia pralaimėjusiaja“²⁰⁶. Mediacija yra vienas pagrindinių įrankių ugdyti visuomenės sąmoningumą, iškilusius ginčus spręsti taikiai, tuo kuriant ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, ir remiantis užsienio valstybių praktika, individualių darbo ginčų nagrinėjimo srityje, pabrėžtina, kad kiekvienoje šalyje darbo ginčų sprendimo

²⁰⁵ Usonis, *supra note*, 154: 1395.

²⁰⁶ Bužinskas, *supra note*, 198:1163.

sistemos „yra skirtingos ir išskirti kuri iš jų yra veiksmingiausia būtų sudėtinga“²⁰⁷. Tiek Europos šalių, tiek likusio pasaulio šalių kontekste stebimas visuomenės teisinės sąmonės bei kultūros augimas, kuris suponuoja neišvengiamą bei teigiamą perspektyvą mediacijos taikymo darbo ginčų sprendimo tvarkoje. Vienur tik pirmus nedrąsius žingsnius žengiantis, kitur jau visuomenėje nusistovėjusia norma tapęs individualių darbo ginčų sprendimas mediacijos pagalba yra tik nacionalinio reguliavimo klausimas, kiek greitai ir kaip mediacija taps realizuojama Lietuvos teisinėje individualių darbo ginčų nagrinėjimo sistemoje.

2.4. Teisinė lietuvių sąmonė ir ginčų sprendimo kultūra individualiuose darbo ginčiuose

Vienas esminių dalykų teisinėje valstybėje, kuriant teisinį reguliavimą yra teisinė sąmonė, jos lygmuo visuomenėje. Teisinė sąmonė tamptariai susijusi su teisine visuomenės kultūra. Teisinės sąmonės ir teisinės kultūros kategorija padeda įvertinti kaip visuomenėje tam tikri teisės elementai gali būti priimti ir per kokias sritis gali būti keičiama visuomenės teisinė kultūra ugdant visuomenės teisinį bei moralinį sąmoningumą. Šiuo atžvilgiu teisinė sąmonė bei ginčų sprendimo kultūra sprendžiant individualius darbo ginčus gali duoti nuorodą kaip mediacijos pritaikomumas individualiuose darbo ginčiuose galėtų tapti ne tik teisine, bet ir visuomenės sąmoningo elgesio norma individualių darbo ginčų sprendime.

Taigi, teisinė sąmonė bei teisinė kultūra yra pagrindiniai kriterijai, kuriais remiantis vyksta visuomenės pažanga ir teisinio reguliavimo priėmimas visuomenėje bei paklusimas toms teisės normoms, kurios reguliuoja visuomenės narių santykius. Teisinė kultūra yra platesnė sąvoka, kuri talpina ir išskiria, kaip vieną iš savo elementų, teisinę sąmonę. Teisinės sąmonės apibrėžimas pateikiamas kai kurių autorių, kaip „visuma teisinių pažiūrų, teorijų, idėjų, vaizdinių, įsitikinimų, vertinimų, nuotaių, jausmų, kuriais pasireiškia individo, socialinių grupių ar visos visuomenės santykis“²⁰⁸. Teisinė sąmonė pasireiškia per visuomenės subjektų ryšį su esama ir pageidaujama teise, teisiniais reiškiniais. Per šį vertinimo kriterijų gausinamos visuomenės teisinės žinios, formuojamas visuomenės teigiamas požiūris į teisę, įdiegiamas tam tikras teisinis reguliavimas, kuris vėliau per visuomenės teisinės kultūros ir teisinio sąmoningumo santykį, gali tapti visuomenės norma, kurios taikymui teisinis reguliavimas nereikalingas, o tai tampa moraliniu standartu. Būtent teisine sąmoningumo idėja bei teisiniu visuomenės kultūros principu ir yra grįstas teisinis individualių darbo ginčų sprendimo reguliavimas mediacijos procesu tokiose moderniose teisiniu požiūriu šalyse kaip Vokietija, Austrija, kur yra istoriškai bei kultūriškai

²⁰⁷ Usonis, *supra note*, 154: 1395.

²⁰⁸ Nadežda Michailovna Juraševič, „Teisinės sąmonės vaidmuo kuriant teisinę valstybę“, *Jurispudencija*, 19(11), 19-22 (2001): 19.

išugdyti visuomenės teisėto elgesio įgūdžiai, kurie yra orientuoti į bendrąjį visuomenės socialinio gėrio kūrimą. Tokia norma, pažangioje teisinėje valstybėje tampa natūraliu reiškiniu be privalomo teisinio reguliavimo, ir šiose valstybėse mediacija aktyvi individualių darbo ginčų sprendime pirminėje stadijoje dar pačios įmonės lygmenyje, neišeinant ginčui už įmonės ribų. Tai yra nulemta tokių valstybių kaip nagrinėtos, Austrijos, Vokietijos, istoriškai susiklosčiusios teisinės kultūros bei iš to išeinančio visuomenės sąmoningumo.

Prof. M. Romeris iškėlė teisinės valstybės bei teisinės kultūros idėją bei jų sąsają²⁰⁹ ir priklausomybę vienai nuo kitos. Teisinėje valstybėje esančio teisinio reguliavimo teisėtumas, to teisėtumo vykdymas, teisės įgyvendinimas ir priėmimas priklauso nuo teisinės piliečių kultūros, kur visuomenės sąmoningumas turi taip pat didelę reikšmę.

Pasak Voldemaro Bumblio, teisinės kultūros, kaip teisinės būsenos, suvokimas leidžia parodyti teisinės sąmonės, teisėtumo, teisėkūros ir teisinės praktikos ir kitų teisės srityje žmonių sukurtų teisinių vertybių praktinę išraišką²¹⁰. Per teisinės kultūros suvokimą galime identifikuoti kokiomis priemonėmis galimas tam tikras visuomenės teisinio elgesio formavimas modernizuojant teisinį reguliavimą. Atsižvelgiant į magistro darbo temą, teisinės kultūros ir teisinės sąmonės vaidmuo yra svarbus svarstant mediacijos įdiegimą į individualių darbo ginčų sistemą. Paminėtina, kad Lietuvos istorinė plotmė taip pat turi nemenką įtaką Lietuvos teisei visuomenės sąmonės bei teisinės kultūros raidai. Teisės vystymasis yra nulemtas istorinių momentų, kuriuose formavosi šalies visuomenės „teisinių, socialinių, ekonominių, dvasinių, kultūrinių ir politinių veiksmų tarpusavio sąsajos“²¹¹. Lietuvių tautos charakterio bruožams vis dar yra būdingi „sovietinės okupacijos palikti pėdsakai, tokie kaip tarpusavio įtarumas, nepasitikėjimas, materialinių gėrybių godulys“²¹². Visas šis istorinis palikimas persikelia per visuomenės teisinę kultūrą bei teisinę sąmonę į pačios teisinės sistemos priėmimą. Iš viso to išplaukia, kad visuomenės santykių reguliavime sunkiai kelią randa taikus ginčų sprendimo būdas – mediacija, nes nėra susiformavusio moralinio standarto bendradarbiavimui, taikiam ginčo sprendimui. Todėl siekiant tai pakeisti ir ugdyti visuomenę turi atsirasti privalomas mediacijos taikymas.

Kaip minėta ankstesnėse temose, Lietuvoje mediacija individualiuose darbo ginčiuose nėra taikoma, tačiau kolektyvinių darbo ginčų sprendime yra įtraukta, bet dėl tam tikrų kultūrinių bei sąmoningumo elementų, ši procedūra yra neefektyvi ir praktiškai nenaudojama, kuri DK yra tik kaip neveikianti teisės norma. Kadangi Lietuvoje nėra tokių gilių religiniu pagrindu paremtų

²⁰⁹ Mykolas Romeris, *Konstitucinės ir teismo teisės pasieniuose*, (Vilnius: Pozicija, 1994): 20.

²¹⁰ Voldemaras Bumblys, „Lietuvos teisinė kultūra ir Antano Kriščiukaičio indėlis“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012), 21, <https://vb.mruni.eu/object/elaba:1887810/1887810.pdf>

²¹¹ Bumblys, *op. cit.*, 27.

²¹² Bronislovas Kuzmickas, *Tautos tapatumo savimonė. Lietuvių savimonės bruožai* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009): 16.

elgesio normų, kaip Kinijoje ar Japonijoje, kur taikus ginčų sprendimas yra savaime suprantamas ir taikomas kaip natūralus pirminis procesas ginčui spręsti, tai sudėtinga tikėtis, kad naujas integruotas mediacijos, kaip taikus ginčų sprendimo būdas, bus priimamas Lietuvoje be priverstinio taikymo tam tikrose bylose, pvz. individualių darbo ginčų nagrinėjime.

Lietuvoje esantis individualių darbo santykių teisinis reglamentavimas daugiausiai panašus su Rusijos darbo santykių teisiniu reguliavimu, ir tai nekelia jokios nuostabos, nes nepaisant to, kad Lietuva nuo 2004 m. gyvena pagal Europos sąjungos teisę ir stengiasi į Lietuvos teisinę sistemą integruoti Europos sąjungos politinę ir teisinę sistemą, bet postsovietinis palikimas vis tik yra išlikęs, todėl natūralu, kad Lietuva yra ta šalis, kuri tik žengia nedrąsius žingsnius darbo ginčų sprendimo sistemoje naudojant mediacijos procedūrą. Pastebėtina, kad Lietuvai išsivaduojant iš postsovietinio palikimo gniaužtų, ir esant istoriniu bei kultūriniu atžvilgiu susiformavusiai teisinei sąmonei, natūralu, kad Lietuvos teisinėje sistemoje mediacija turėtų pradžioje įgyti privalomumo pobūdį, kad visuomenė pažintų patį procesą ir suprastų proceso esmę ir naudą.

Kaip profesorius Juozas Lakis yra pastebėjęs, šiuolaikinė mediacijos veikla, sykį atsiradusi, apčiuopusi ją maitinančius šaltinius nacionalinėje teisinėje kultūroje, remiama palankių jai teisinių ir administracinių sprendimų, gali būti sėkmingai plėtojama²¹³ ir taip gerindama iš esmės politinius, socialinius ir ekonominius santykius, jų sąveiką bei teisinio reguliavimo kokybę. Tokia praktika Lietuvoje puikiai veikia visuomenės požiūrį sprendžiant šeimos ginčus nagrinėjamus ginčo teiseną Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka, kur mediacija yra numatyta kaip privaloma stadija prieš kreipiantis į teismą. Tik atradusi tinkamą teisinį reguliavimo mechanizmą Lietuvoje mediacijos procedūra yra plėtojama, modernizuojant teisinę sistemą bei visuomenėje skatinant tokio proceso priimtinumą, kas reikalinga ir tikslinga atlikti ir individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje.

2.5. Mediacijos tinkamumas individualių darbo ginčų sprendimui

Mediacija darbo santykiuose kažkada atrodžiusi tolima ateitis, kuri vienokiais ar kitokiais pavidalais egzistuoja tik užsienio valstybėse, dabar skinasi kelią ir Lietuvos teisiniame reguliavime. Mediacijos patrauklumas sprendžiant darbo ginčus yra neabejotinas, tačiau įstatymų leidėjas delsia šį procesą integruoti platesniu mastu į darbo ginčų sprendimo sistemą. Laikantis nuoseklumo standarto ir apibendrintai pripažinus mediacijos tinkamumą darbo ginčų sprendimui, sekančiu žingsniu tikslinga aptarti darbo ginčo tinkamumą mediacijai.

²¹³ Lakis, *supra note*, 8: 18.

Mediacijos, kaip ginčų sprendimo proceso, universalumas suteikia viltį, kad šis taikus ginčų sprendimo procesas gali išspręsti bet kurį iškilusį ginčą. Išties, mediacijos pritaikymas apima platų spektrą visuomeninių santykių, kuriuose kilus ginčui, jis gali būti sėkmingai išspręstas mediacijos procesu. Bet dar vienas svarbus aspektas - įvertinti ar kilęs ginčas pagal savo pobūdį yra tinkamas spręsti pasitelkus mediaciją, nes nuo ginčo pobūdžio priklauso ar yra galimybė ginčą pabaigti taikos sutartimi. Teisės teorijoje mokslininkai, nagrinėjantys mediacijos institutą išskiria platų spektrą požymių, kurie identifikuoja ginčo tinkamumą mediacijai. Magistro temos kontekste, mediacijos naudingumu neabejojama, tačiau tikslinga aptarti ir įvertinti, ar individualus darbo ginčas, gali būti tinkamas ir, ar jis turi perspektyvą, būti išspręstas mediacijos būdu. Lietuvoje įstatymų leidėjas individualių darbo ginčų nagrinėjimui nėra numatęs mediacijos galimybes. DK 221 straipsnio 2 dalies 2 punkte yra nurodyta, kad DGK nutraukia darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimą, jeigu „šalys sudarė rašytinę taikos sutartį dėl darbo ginčo dėl teisės išsprendimo ir darbo ginčų komisija ją patvirtino savo sprendimu“²¹⁴. Tačiau paties mechanizmo, kaip darbo ginčo šalys galėtų pasiekti susitarimą, kuris įprasmintų suderintus ginčo šalių interesus, ir ginčas galėtų būti pabaigtas taikos sutartimi, įstatymų leidėjas nenumatė. Taigi, darbo ginčo šalims paliekama teisė patiems ieškoti informacijos, galimybių kaip individualų darbo ginčą išspręsti taikiai. Nagrinėjant individualų darbo ginčą DGK pirmininkas posėdžio pradžioje turi pasiūlyti ginčo šalims ginčą išspręsti taikos sutartimi, bet tai yra DK yra tik deklaratyvi nuostata²¹⁵, nes pats mechanizmas kaip darbo ginčo šalims pasiekti taikų susitarimą lieka neaišku. DGK komisijos pirmininko pasiūlymas yra panašus į teismo taikinimo institutą, bet pažymėtina, kad su labai ribotomis sutaikinimo galiomis, nes nėra veikiančio mechanizmo šalis priversti iki taikos sutarties. Remiantis VDI statistiniais 2017 m. – 2019 m. duomenimis, darbo ginčų baigiamų taikos sutartimi skaičius auga. Bet čia kyla klausimas, ar tarp ginčo šalių sudaryta taikos sutartis, kurią patvirtina DGK savo sprendimu, tikrai išsprendžia kilusį darbo ginčą ir padeda ginčo šalims išsiaiškinti tikrąsias tokio ginčo kilimo priežastis, bei užtikrinti taiką tarp šalių ateities perspektyvoje. Ar tai yra tik formalus dokumentas, kurį ginčo šalys pateikia tvirtinti DGK, kad būtų kuo greičiau baigtas procesas, taupant finansinius, laiko ir emocinius išteklius. Tikėtina, kad darbdavys tokioje situacijoje sutinka su darbuotojo reikalavimais, kad nekiltų daugiau problemų, kad pats ginčo faktas nebūtų eskaluojamas ir ginčas baigtųsi greičiau. Manytina, kad dažniausiai po tokios „taikos“ sutarties sukuriamą ta pati *win - lose* situacija, tokia kokia būtų ginčą nagrinėjant DGK ar teisme. DK tarpininkavimą įtraukė tik kaip galimą kolektyvinių darbo ginčų dėl intereso sprendimo procedūrą. Kaip minėta anksčiau, įstatymų leidėjas pasirinko keistą mediacijos taikymo

²¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-28), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

²¹⁵ *Ibid.*

modelį, tarpininkavimo procedūrą pateikdamas kaip vieną iš galimų kolektyvinio darbo ginčo dėl intereso komisijos sprendimų. Remiantis tarptautiniais standartais²¹⁶ mediacijos taikymo mechanizmas rekomenduotinas grįstas šalių savanoriškumu, ir pateikiamas kaip nemokamas, operatyvus ir efektyvus ginčų sprendimo būdas. Lietuvos teisiniame darbo ginčų sprendimo reglamentavime mediacijos institutas tampa savotiškai prievartinio pobūdžio priemone, kuri yra neveikianti. Toks mediacijos ribojimas ir nepasiteisinęs efektyvumas dėl netinkamo mediacijos instituto, kaip darbo ginčų sprendimo priemonės, pateikimo, manytina, neleidžia mediacijos procesui atskleisti platesnių panaudojimo galimybių, bei jo teikiamos naudos darbo ginčų, o ypač individualių darbo ginčų, sprendimo kontekste. Atsižvelgiant į tai, kad mediacija kolektyviniuose darbo ginčiuose yra neefektyvi ir neveikianti procedūra, o galimus to variantus aptarėme ankstesnėse temose, tikslinga įvertinti ar individualūs darbo ginčai yra tinkami spręsti taikant mediacijos procedūrą.

Individualaus darbo ginčo tinkamumą mediacijai galima vertinti remiantis dviem pagrindiniais etapais, kuriais siūlo naudotis doc. dr. Natalija Kaminskienė ir prof. dr. Jolanta Sondaitė²¹⁷. Pirmuoju etapu išskiriant individualaus darbo ginčo objekto ypatumus. Šio kriterijaus vertinime turime atsakyti į klausimą ar individualus darbo ginčas pagal visus jam būdingus požymius turi potencialą būti išspręstas mediacijos būdu. Antruoju etapu vertinami individualaus darbo ginčo šalių ypatumai. Šiame etape turėtume įsivertinti individualaus darbo santykio šalis, jų tarpusavio sąsają bei individualaus darbo ginčo šalių santykio ypatumus, kas padės nustatyti individualaus darbo ginčo potencialą būti išspręstam mediacijoje. Kiti autoriai²¹⁸ ginčo tinkamumą siūlo vertinti išnagrinėjus konkrečios srities ginčo šalis, šių šalių santykius ir patį ginčo pobūdį. Iš esmės, tai yra tie patys kriterijai, orientuoti į ginčo šalis, jų santykius ir patį ginčą, kas lemia ginčo sprendimo tinkamiausio mechanizmo identifikavimą.

Kaip žinoma iš mediacijos taikymo praktikos, jos pagalba sprendžiami ne tik teisiniai ginčai, bet ir įvairūs socialiniai konfliktai, todėl individualaus darbo ginčo objektu gali būti apibūdinami nesutarimai, kurie kilę darbo sutarties pagrindu tarp dviejų individualaus darbo santykio subjektų. Tai yra kur kas „platesnio spektro ginčai, kilę tarp darbuotojo ir darbdavio negu nagrinėjami teisiniai ginčai“²¹⁹. Iš to darytina išvada, kad individualių darbo ginčų kontekste reikalinga sprendimo procedūra, kuri gali sureguliuoti tarp darbuotojo ir darbdavio ne tik teisinius santykius, bet ir santykius, kurie nepasižymi teisinėmis savybėmis. Individualaus darbo ginčo šalių sąsaja pasireiškia per ginčo šalių teisių ir pareigų priklausomybę viena kitos atžvilgiu. Kaip ir

²¹⁶ ILO, Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation No. 92, 1951, žiūrėta 2020-04-08, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092

²¹⁷ Kaminskienė, *supra note*, 43: 41.

²¹⁸ Marian Liebmann, Gavin R Beckett, May Curtis, Jim Dignan, John C Patrick, Marion Wells, *Community and Neighbourhood Mediation* (London: Great Britain, 1998): 145.

²¹⁹ Kaminskienė, *supra note*, 25: 325.

minėta, individualus darbo ginčas kyla tarp dviejų šio santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio, bet pažymėtina, kad ginčas yra liečiantis platesnį subjektų ratą, vertinant, kad individualūs darbo santykiai yra saugios, teisiškai, socialiai ir ekonomiškai stabilios visuomenės garantas. O mediacija, kaip ginčų sprendimo procesas, orientuota į taikų ginčo sprendimą, santykių tęstinumą, socialinės ir teisinės taikos atkūrimą, kas orientuota ir į bendrą visuomenės gėrį. Kitas požymis liudijantis individualaus darbo ginčo tinkamumą spręsti mediacijos procesu yra tai, kad DGK ar teismo sprendimas yra nenusipėjamas nagrinėjant individualius darbo ginčus, nes vertinamos tokio ginčo kilimo aplinkybės, aiškinamasi kuri šalis, kokiais veiksmais, kokias teisės normas ar interesus pažeidė kitos šalies atžvilgiu. Individualūs darbo ginčai kyla darbo sutarties pagrindu, dėl kurios sąlygų darbuotojas ir darbdavys susitaria prieš sudarant darbo sutartį. Be to, DK 33 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog „nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytiems imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose“²²⁰. Tai atspindi darbo santykių savybę – lankstumą. Įstatymų leidėjas numato, kad individualaus darbo santykio šalys gali susitarti dėl sutarties nuostatų, siekiant darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, o darbo sutartyje gali būti numatyta sąlyga, gerinanti darbuotojo padėtį. Tuo įstatymų leidėjas suteikia tiesioginę nuorodą, kad individualaus darbo santykio esminis dalykas yra darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra, bendras sutarimas, vadinasi darbo santykių lankstumas turi būti pritaikomas ir ginčų sprendimui, kur prioritetas teikiamas individualaus darbo ginčo šalių interesų suderinimui. Kas būtent ir yra mediacijos proceso taikymo akcentas.

Darbo santykiai, kaip ir akcentuota ne kartą anksčiau, yra ypatingi ir pasižymi socialiniu jautrumu. „Kilę individualūs darbo ginčai ne visada būna aiškios struktūros ir ne visada turi teisinio pobūdžio elementų“²²¹. Darbo ginčų sprendimo aktualumas mediatoriaus, kaip nešališko trečiojo asmens pagalba, stebimas „ankstesnėse stadijose negu darbo ginčas išeina už įmonės ribų“²²², nes darbo santykiuose konfidencialumas yra ypač svarbus aspektas darbo ginčų sprendime tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Darbo santykiuose iškilęs individualus ginčas gali būti itin „jautrus dėl geros šalių reputacijos“²²³, jeigu darbo ginčų detalės iškiltų į viešumą, tai galėtų pakenkti darbdavio reputacijai, kaip negebančio užtikrinti tinkamų darbo sąlygų, dėl

²²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-03-28), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

²²¹ Kaminskienė, *supra note*, 25: 325.

²²² International Labour Organization. Labour dispute systems. Guidelines for improved performance. 2013, International Training centre of the ILO. <https://www.refworld.org/pdfid/5c77a6054.pdf> (žiūrėta 2020-03-20).

²²³ Kaminskienė, *supra note*, 25: 91.

nemokumo, dėl autoriteto prieš užsienio partnerius, o darbuotojo reputacijai gali turėti neigiamos įtakos ieškant darbo ateityje, o tai ypač jautru dėl ekonominio saugumo. Taip pat dažnai individualaus darbo ginčo aplinkybės būna asmeniškos, todėl informacinis saugumas itin svarbus abiem ginčo šalims. Individualaus darbo ginčo šalims taip pat labai svarbus yra laiko faktorius, tad siekiama, kad individualus darbo ginčas laiko atžvilgiu būtų kaip įmanoma greičiau išspręstas. Kaip minėta anksčiau, tikėtina, kad dalis taikos sutarčių DGK pateikiama tvirtinti, dėl greitesnio proceso pabaigimo. O tuo tarpu DGK darbo ginčą privalo išspręsti per vieną mėnesį, atskirais atvejais pratęsiant dar vienam mėnesiui. Pažymėtina, kad mediacijos proceso yra grįstas konfidencialumo principu ir akcentuotas į greitą, taikų ginčo sprendimą.

DK numatyta ir Petrylaitės²²⁴ pastebėta, kad DGK išsprendžia darbo ginčą priimdama ginčo šalims privalomo pobūdžio sprendimą, kuris įgyja vykdomojo dokumento galią. Tuo tarpu darbo ginčą sprendžiant mediacijos procesu ginčo šalys pačios priima ginčo sprendimą, tarpininkaujant trečiajam nešališkam asmeniui. Už ginčo sprendimo procesą bei ginčo išsprendimą sudarant taikos sutartį atsakomybė tenka pačioms individualaus darbo ginčo šalims. Individualaus darbo ginčo sprendime derinant ginčo šalių interesus reikalinga išspręsti darbo ginčo ne tik teisinius aspektus, dažnai tai liečia ir moralinius, etinius niuansus, todėl individualių darbo ginčų sureguliuavimui reikalingas toks ginčų sprendimo būdas, kuris užtikrintų ne tik teisinę taiką tarp ginčo šalių, bet ir sureguliuotų socialinius, ekonominius, moralinius ir kt. aspektus, kylančius iš individualaus darbo ginčo.

Individualaus darbo ginčo aptarimas vertinant pagal ginčo objekto ypatumus atskleidė, kad pagal ginčui būdingus požymius individualus darbo ginčas turi pakankamai potencialo būti išspręstas mediacijos procesu. Mediacijos procesas ginčo šalims suteikia galimybę ne tik pasisakyti savo pozicijas, bet ir išgirsti oponentą ir jo motyvus, vesti dialogą tarp šalių. Manytina, kad mediacija padėtų individualaus darbo ginčo sprendime „sustiprinti ginčo šalis asmeniškai bei socialiai“²²⁵, kas įgalintų ginčo šalis ateityje iškilusius ginčus spręsti taikiai, siekiant bendro, abi šalis tenkinančio, sprendimo bei sudarytų galimybę individualaus darbo ginčo šalims išsaugoti darbinius santykius.

Mediacijos svarbiausias orientyras yra ne tik teisinės taikos, bet ir socialinės taikos atkūrimas. Mediacija ją tinkamai teisiškai integravus į darbo ginčų sprendimo sistemą galėtų tapti įrankiu ne tik išspręsti darbo ginčą, kas skatintų pereiti į darbo ginčo šalių bendradarbiavimo tęstinumą, bet ir sukurti teigiamą mikroklimatą įmonėje, neišbalansuojant darbo santykių sistemas. Individualių darbo ginčų kilimui gali turėti įtakos objektyvios arba subjektyvios priežastys, realios arba iliuzinės priešingybės. Todėl „kartais pakanka pačios mažiausios dingsties, kad konfliktas

²²⁴ Petrylaitė, *supra note*, 117: 283.

²²⁵ Steffek, *supra note*, 15.

užsiliepsnotų²²⁶. Atsižvelgiant į užsienio šalių praktiką mediacija gali būti kaip darbo ginčų prevencijos priemonė, kai individualus darbo ginčas dar nekilęs, bet atsiradus nesutarimams tarp darbdavio ir darbuotojo bei augant socialinei įtampai darbo santykiuose, tikėtinas jo kilimas ateityje.

Antruoju individualaus darbo ginčo tinkamumo mediacijai vertinimo etapu apžvelgsime individualaus darbo ginčo šalis ir jų santykio ypatumus. Kaip ir minėta anksčiau, individualūs darbo ginčai, kilę tarp darbuotojo ir darbdavio, liečia platesnį ratą subjektų, nes yra itin aktualūs visos visuomenės interesui, tiek teisine, tiek politine, ekonomine bei socialine prasme. Mokslinė ir teisinė literatūra²²⁷ mediaciją išskiria kaip efektyvią priemonę nagrinėjant darbo ginčus, nes šis darbo ginčų sprendimo metodas atkuria socialinę taiką, skatina ginčo šalių komunikaciją, gerina tarpusavio santykius, o visų šių elementų užtikrinimas individualaus darbo santykio šalims labai svarbus. Pažymėtina, kad kaip individualaus darbo santykių specifika yra išskiriama darbo santykio šalių galios „disbalansas, darbuotojo pavaldumas darbdaviui, finansinė priklausomybė ir kitos priežastys lemiančios darbo ginčo šalių subordinaciją“²²⁸. Individualaus darbo ginčo atveju tai lemia šalių nelygybę, nes darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi. Kaip minėta anksčiau, net ir DK įtvirtinta, kad jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Atleidimo iš darbo bylose ir bylose „dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą taip pat privalo įrodyti darbdavys“²²⁹. Taigi, individualių darbo ginčų nagrinėjime subordinaciją pašalinti gali mediacijos procesas, kuriame šalys yra lygios ir esminė orientacija yra į ginčo išsprendimą suderinus abiejų šalių interesus, o ne į įrodinėjimo procesą. Itin svarbu mediacijoje yra abiejų šalių savanoriškas dalyvavimas. Net privalomos mediacijos procese ginčo šalys nepraranda ginčo kontrolės ir galimybės bet kuriuo metu pasitraukti iš mediacijos proceso. Taip pat ginčo šalys yra atsakingos ir priima abipusį sprendimą kaip išspręsti kilusį tarpusavio ginčą. Ir jeigu šalims pavyksta mediacijos proceso metu rasti ginčo sprendimą, tuomet darbo ginčas baigiamas taikos sutartimi. Mediacijos metu mediatoriui tarpininkaujant tarp ginčo šalių skatinama šalis ieškoti bendrų sąlyčio taškų, orientuotis į ateities perspektyvas, į bendravimo tęstinumą, taip pašalinant tarp ginčo šalių esantį priešišumą. Tuo tarpu nagrinėjant individualų darbo ginčą DGK tarp ginčo šalių vyksta rungimosi procesas, kuris yra tiesiog neišvengiamas kiekvienai individualaus darbo ginčo šaliai įrodinėjant savo pozicijas ir savo tiesą, bet nėra skatinamas ginčo šalių bendradarbiavimas. Pastebėtina, kad užsienio šalių praktika ir VDI turimi

²²⁶ Petrylaitė, *supra note*, 93: 51.

²²⁷ Bužinskas, *supra note*, 106: 162.

²²⁸ Vilches Such V., „Mediation in individual labor disputes The cases of SERCLA (Andalusia) and ACAS (UK)“ (2012), žiūrėta 2020-03-20, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=128211>.

²²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

duomenys byloja, kad jeigu darbo ginčas pabaigiamas taikos sutartimi, šalys linkusios ją vykdyti ir tolesnių teismo nagrinėjimo stadijų darbo ginčui nagrinėti neprireikia. O kadangi mediacija darbo ginčiuose yra nukreipta į ateitį, tai tikėtina, kad darbo ginčo šalims išliejus neigiamas emocijas bei susikaupusias įtampas itin jautriuose darbo santykiuose, dėl buvusių ir esamų ginčo kilimo priežasčių, tikėtina, kad ateityje tokio pobūdžio nesutarimų tarp šių darbo ginčo šalių nekils. Taip pat stebima tendencija, kad ginčo šalys ginčą sprendusios mediacijos procesu ateityje geba kitaip komunikuoti ne tik su ginčo šalimi, su kuria ginčas išspręstas, bet ir su kitomis, galimomis ginčų šalimis ateityje.

Individualaus darbo ginčo šalys, iki kilusio ginčo, turėjusios tvarius, bendradarbiavimu, tarpusavio interesų derinimu grįstus individualius darbo santykius, tikėtina, tuo pačiu pagrindu gali išspręsti kilusį ginčą, t. y. taikiai, išsaugant bendradarbiavimą ateityje ar net darbo santykių tęstinumą. Apžvelgus individualių darbo ginčų tinkamumą mediacijai, remiantis abiem etapais ir jų vertinimo kriterijais, darytina išvada, kad individualūs darbo ginčai gali būti veiksmingai sprendžiami mediacijos procesu, kuris galėtų būti ikiteismine individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija.

Darbo santykių kintamumas ir prisitaikymas prie rinkos, augantis užsienio investicijų susidomėjimas Lietuva, turi įtakos darbo santykių pokyčiams, kurie modernizuojant darbo teisę, tuo pačiu ir individualių darbo ginčų sprendimo sistemą, siekia tapti patrauklesniais užsienio investitoriams. Įdomu pastebėti, kad nuo prieš porą metų priimtose naujos DK redakcijos „darbo lankstumo reitingas pakilo iš 27-osios vietos į 14-osios“²³⁰, tai rodo Lietuvos, kaip šalies patrauklumą investuotojams, kas lemia darbo rinkos išplėtimą ir visuomenės užimtumo didinimą. Mediacijos teisinis reglamentavimas darbo ginčų Lietuvos teisinėje sistemoje galėtų būti dar vienas žingsnis Lietuvai žengiant prie lankstesnių darbo santykių, nes darbo ginčai yra neatsiejamai susiję su darbo santykiais. Lankstesnis individualių darbo ginčų sprendimas, kai individualaus darbo ginčo šalys gali neformaliame procese išspręsti tarpusavio ginčą, tarpininkaujant trečiajam nešališkam asmeniui, sutaupo laiko ir finansų, ekonominio bėgimo laikotarpyje, taip randant tarp darbo šalių kompromisinius darbo ginčų sprendimus, kas yra efektyvu užsienio valstybėse, todėl manytina, kad tai Lietuvai pridėtų patrauklumo investuotojų akyse.

Vertinant mediacijos, kaip ginčų sprendimo procedūros, tinkamumą individualiuose darbo ginčiuose, pažymėtina, „vien moraliniu ir socialiniu aspektu, tiek darbdaviui, tiek darbuotojui palankiau kilusį darbo ginčą spręsti tarpininkaujant trečiajam nešališkam

²³⁰ Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2020 DARBO LANKSTUMO DIDINIMAS. ES ir EBPO šalys. 2019., žiūrėta 2020-03-21, <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/11/Darbo-lankstumo-indeksas-2019-ES-ir-EBPO-salys.pdf>.

asmeniui²³¹. Mediacijos procesu išspręsti individualūs darbo ginčai orientuoti į ateitį, į draugiškus bei tvarius darbo šalių santykius, taip sukuriant teigiamą mikroklimatą ne tik tarp konfliktuojančių šalių, bet ir platesniu mastu, užtikrinant visuomenės užimtumo politiką bei ekonominę saugumą. Individualių darbo ginčų sprendimas mediacijos procesu sumažintų darbo ginčų kilimą ateities perspektyvoje, nes ginčas išsprendžiamas ne tik teisiniu, bet ir socialiniu aspektu. Individualių darbo ginčų sprendimo procese mediacijos nėra DK, bet mediacijos proceso integracija būtų puikus įrankis pagerinti darbo santykių lankstumą, institucionalizuojant mediaciją individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės bei dėl intereso.

Užsienio šalių praktikoje mediacijos procedūra individualių darbo ginčų sprendime vaidina ypač svarbų vaidmenį, nes tokiu būdu skatinamas dialogas tarp abiejų šalių. Darbuotojui ir darbdaviui suteikiama galimybė paaiškinti kiekvienam savo pozicijas dėl ginčo kilimo, taip pat skatinamos abi šalys prisiimti atsakomybę ir ieškoti galimų ginčo sprendimo variantų, o ne nueiti lengviausiu keliu – nutraukiant darbo santykius, kas abiem šalims sukeltų neigiamas pasekmes. Manytina, kad įteisinant mediacijos institutą, kaip privalomą individualių darbo ginčų dėl intereso sprendimo procedūrą, prieš kreipiantis į DGK, būtų efektyvus individualių darbo ginčų modernizavimas. Įtraukus mediacijos procedūrą ikiteisminiame individualių darbo ginčų sprendimo etape, būtų tikslinga išskirti individualius darbo ginčus dėl teisės ir dėl intereso. Individualius darbo ginčus dėl intereso sprendžiant privalomos mediacijos procesu sumažėtų DGK darbo krūvis, taip pat mediacija veiktų kaip konfliktų prevencinis būdas, kas padėtų mažinti darbo ginčų kilimo, kurie baigiasi darbo santykių nutraukimu, tendenciją. Individualių darbo ginčų dėl teisės sprendimui įteisinant mediaciją, kaip galimą pasirinkimą, tokio pobūdžio ginčo sprendimui, prieš kreipiantis į DGK. Manytina, kad tai taip pat sumažintų DGK nagrinėjamų ginčų skaičių, kurie gali būti baigiami taikos sutartimi. Pažymėtina, kad mediacijos procese ginčo šalys gali suderinti ne tik teisinę taiką, bet ir kitus interesus, kurie gali būti ginčo kilimo priežastimi ateityje.

Manytina, kad mediacijos įtraukimas į individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą būtų didelis žingsnis į visuomenės sąmoningumo ugdymą ir darbo santykių modernizavimo procesą. Nustačius individualių darbo ginčų dėl intereso sprendimą privalomosios mediacijos pagalba, visuomenė būtų pažindinama su mediacijos procesu. Ginčo šalims būtų privalomas tik pirminis susitikimas su mediatoriumi, bet išlaikomas mediacijos savanoriškumo principo laikymasis. Bet kokių atveju ginčo šalys išsaugo galimybę bet kada pasitraukti iš mediacijos procedūros ir individualų darbo ginčą spręsti DGK. Privalomosios mediacijos tikslas „priversti ginčo šalis pamatyti kitokį ginčo sprendimo būdą negu teismas, apie jį sužinoti ir jį suvokti“²³². Kilusius individualius darbo ginčus dėl teisės siūlytina skatinant šalių komunikaciją

²³¹ Kaminskienė, *supra note*, 25: 324.

²³² Kaminskienė, *supra note*, 41: 689.

spręsti neprivalomos mediacijos būdu, ir suteikiant ginčo šalims galimybę sąmoningai pasirinkti taikų ginčo sprendimą, kaip dialogo tarp šalių vystymą. Mediacijos instituto taikymas Lietuvoje individualių darbo ginčų sprendimo kontekste stebimas pagrinde individualiam darbo ginčiui patekus į teismą, šiam kyla pareiga bandyti sutaukinti šalis ir, prieš pradėdant spręsti ginčą, pasiūlyti sudaryti taikos sutartį. „Lietuvoje tai gana veiksminga, bet išties formali praktika, kai teisėjas praktiškai nesiima jokių aktyvesnių veiksmų sutaukyti šalis“²³³. Darbo ginčų komisija taip pat iš dalies atlieka tarpininkavimą, bet tai yra tik fragmentinis pasiūlymas, kuris primena taikinimą teisme ir yra įformintas DK²³⁴. Prisiminus 2016 m. - 2019 m. DGK veiklos apžvalgą ir didėjančius skaičius darbo ginčų, kurie baigiami taikos sutartimi. Tai rodo, kad didėjantis sąmoningumas turi įtakos ir paskatina darbo ginčo šalis, kilusį darbo ginčą pabaigti taikos sutartimi. Pastebėtina, kad tokia besiklostanti situacija darbo ginčų sprendimo tendencijose, suponuoja, kad visuomenė yra pasirengusi darbo ginčų sprendimo, tame tarpe ir individualių darbo ginčų, proceso modernizavimui, įteisinant mediaciją individualių darbo ginčų sprendimo tvarkoje. Apžvelgus išdėstytą, teigtina, kad esant visuomenės pasirengimui ir taikaus ginčų sprendimo poreikiui, įstatymų leidėjui kyla pareiga nustatyti mediaciją ikiteisminiame individualių darbo ginčų sprendimo tvarkos etape.

²³³ Petrylaitė, *supra note*, 117: 284.

²³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, žiūrėta 2020-02-24), <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

3. MEDIACIJOS PERSPEKTYVŲ INDIVIDUALIŲ DARBO GINČŲ SPRENDIMO MECHANIZME TYRIMAS

Užsienio valstybių patirtis liudija, kad kiekvienoje šalyje yra įsivyravęs vis kitoks individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmas, kuris integruojamas į kiekvienos šalies teisinę sistemą remiantis visuomenės tradicijomis, teisine kultūra, sąmoningumu ginčų sprendime. TDO nėra į tarptautinius darbo standartus įtraukusi mediacijos modelio sprendžiant individualius darbo ginčus, bet TDO tarptautinė politika ir sistema²³⁵, kuri turi tiesioginį poveikį valstybių narių teisinei sistemai, skatina valstybes nars sudaryti sąlygas nacionaliniame teisiniame reglamentavime užtikrinti taikų, nešališką ir efektyvų darbo ginčų sprendimo būdą. Kadangi tarptautinė teisė individualaus darbo ginčo sprendimo mechanizmo paieškas perduoda nacionalinei teisei, todėl reikalinga išsiaiškinti koks tinkamiausias individualaus darbo ginčo mechanizmas galėtų būti įvestas Lietuvoje individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje išnaudojant mediacijos perspektyvas šiame procese. Lietuva būdama TDO nare, Europos sąjungos nare turi lygiuotis ir siekti gerinti socialinį dialogą tarp darbuotojo ir darbdavio. Socialinį dialogą per taikų darbo ginčų sprendimo taikymą pasiūlė TDO narėms ir jis yra reglamentuotas dar 1967 m. TDO rekomendacijoje Nr. 130 Dėl darbo ginčų sprendimo²³⁶, kurioje numatyta, kad darbo ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio turi būti sprendžiami pirminėje stadijoje tiesioginės komunikacijos tarp šių šalių būdu. Ir tik tokiu atveju, jeigu bandymas spręsti individualų darbo ginčą bendros diskusijos būdu nepavyksta, tada darbo ginčo šalys gali kreiptis į kitas darbo ginčus nagrinėjančias institucijas. Užsienio šalių praktika taip pat rodo, kad taikus ginčų sprendimo mechanizmas mediacijos procesu yra veikiantis įrankis efektyviai, greitai, taikai sureguliuoti individualius darbo santykius.

3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Siekiant išsiaiškinti individualių darbo ginčų sprendimo galimybes integruojant mediaciją į ginčų sprendimo procesą buvo pasirinkta atlikti interviu su tiksline grupe asmenų dalyvaujančių darbo santykių ir darbo ginčų sprendimo procese.

Tyrimo tikslas. Pateikti pasiūlymus dėl mediacijos, kaip ginčų sprendimo būdo, integravimo į individualių darbo ginčų sprendimo sistemą Lietuvoje galimybes.

Tyrimo objektas. Mediacija individualių darbo ginčų sprendimo sistemoje.

²³⁵ Digest of The Case Law of The European Committee of Social Rights, 2018, žiūrėta 2020-04-06, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>

²³⁶ International Labour Organization, Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), žiūrėta 2020-04-06, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130

Tyrimo uždaviniai.

- Išsiaiškinti darbo teisės ekspertų, darbo santykio šalių poziciją dėl mediacijos taikymo sprendžiant individualius darbo ginčus.
- Nustatyti tinkamiausią individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą taikant mediaciją.

Tyrimo apimtis. Tyrimas buvo vykdomas Panevėžio apskrityje. Tyrime dalyvavo du Valstybinės darbo inspekcijos specialistai, kurie yra darbo teisės ir darbo ginčų sprendimo ekspertai, vienos iš DKG pirmininkė, keturių įmonių vadovai, penki įmonių darbuotojai, taip pat apklausoje dalyvavo du advokatai, kurie atstovauja individualių darbo ginčų sprendime darbo ginčo šalis. Bendras interviu dalyvavusių skaičius – 14.

Tyrimo metodas. Pusiau struktūrizuotas darbo teisės ekspertų bei individualaus darbo santykio subjektų interviu kurio metu respondentai buvo apklausti pagal parengtą klausimyną (Priedas 1).

Interviu klausimų grupės.

- Darbo teisės ekspertams ir advokatams parengti klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti kokios galimybės mediacijos taikymui individualių darbo ginčų sprendimo procese, taip pat kurioje sprendimo stadijoje būtų efektyviausia inkorporuoti mediaciją.
- Įmonių vadovams ir darbuotojams parengta kita grupė klausimų, siekiant identifikuoti darbo santykio šalių interesą spręsti iš darbo santykių kilusius ginčus mediacijos procesu, kas padėtų numatyti ginčo šalių įsitraukimą į mediacijos procesą.

3.2. Tyrimo rezultatai

Vykdamas pokalbį Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio teritoriniame padalinyje darbo teisės ekspertams buvo pateikti klausimai siekiant sužinoti specialistų poziciją ir identifikuoti mediacijos efektyvumą bei galimybę mediacijos procedūrą naudoti sprendžiant individualius darbo ginčus. Ekspertų klausta nuomonės dėl *mediacijos tikslingumo ir efektyvumo individualių darbo ginčų sprendime, individualių darbo ginčų skirstymo į individualius darbo ginčus dėl intereso ir individualiu darbo ginčus dėl teisės*, toks koks skirstymas yra kolektyvinių darbo ginčų sprendime. Kartu su ekspertais svarstyta *kurioje individualaus darbo ginčo stadijoje mediacija būtų tinkamiausia ir efektyviausia*, kad galėtų būti išsaugoti šalių darbiniai santykiai. Iš ekspertų pateiktų atsakymų matyti, kad jie mediacijos procedūrą darbo ginčų sprendime mato kaip efektyvią priemonę, nes pastaraisiais metais matomas darbo ginčų išsprendimo taikos sutartimi kylantis procentas. Ekspertų teigimu, būtų tikslinga įvesti privalomą mediacijos procedūrą prieš kreipiantis į DGK, nes tokiu būdu būtų galimybė DGK darbą orientuoti tik į tas bylas, kur pačioms ginčo šalims nepavyko rasti sprendimo tarpininkaujant trečiajam asmeniui. Įdomu pažymėti, kad

darbo teisės ekspertai, kaip vieną pagrindinių, argumentų dėl mediacijos taikymo efektyvumo, išskiria darbdavio ir darbuotojo dialogo mezgimą, nes stebima gana didelė problema, kad darbuotojai tiesiog vengia kontakto su darbdaviu, jausdamiesi silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl iškilus, net ir menkiausiam, ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio kaip komunikacijos su darbdaviu priemonę naudoja kreipimasi į DGK. Tikėtina, kad tokiu kreipimusi darbuotojas pasijaučia stipresniais, nes tikisi, kad jo poziciją sustiprina DGK. Toks darbuotojų mąstymas yra ydingas ir kritiškai vertinamas, nes DGK privalo ištirti visas darbo ginčo kilimo aplinkybes, privalo užtikrinti nešališkumą, objektyvumą bei skaidrumą. Dar vienas pažymėtina faktorius, kad dažnai DGK sulaukia skundų, kai tarp darbdavio ir darbuotojo kyla konfliktai, kurie savo intensyvumu perauga į ginčus, ir šių ginčų kilimo priežastis būna ne teisės taikymas, bet emocijomis grįstas nesusikalbėjimas tarp šio santykio šalių. Ekspertų teigimu, manytina, kad mediacijos taikymas tokiems darbo ginčams būtų ypač efektyvus, kol ginčas yra tik konfliktoje stadijoje galimas darbo santykių išsaugojimas ir tolesnis bendradarbiavimas. Ekspertai pažymėjo, kad tikėtina, kad individualių darbo ginčų skirstymas į ginčus dėl teisės ir ginčus dėl intereso ir perdavus mediacijai spręsti pastaruosius, sumažėtų DGK spręstinių ginčų, kuriuose ginčo šalys gali susitarti ir sudaryti taikos sutartį tarpininkaujant mediatoriui. Darbo teisės ekspertams uždavus klausimą apie tai, *kurioje ginčo stadijoje galėtų būti taikoma mediacijos procedūra*, jų nuomone, mediacijos taikymas galimas visose darbo ginčų nagrinėjimo etapuose, bet efektyviausias būtų, mediaciją individualių darbo ginčų sprendime taikant prieš kreipiantis į DGK.

Dėl mediacijos taikymo individualiuose darbo ginčiuose taip pat bendrauta su DGK atstovu. 2019 m. Panevėžio DGK gavo 510 prašymų. Taikos sutartimi baigtos apie 15 proc. visų bylų; apie 20 proc. prašymus atsiėmė, apie 20 proc. atmesta (prašymai netenkinti). Tikėtina, kad tas procentas, kurie atsiėmė prašymus, susitarė su darbdaviu ir liko dirbti toliau. Dėl mediacijos procedūros individualiuose darbo ginčiuose DGK atstovas laikosi nuomonės, kad tai būtų perteklinė procedūra, kuri tik prailgintų individualaus darbo ginčo nagrinėjimo terminą. Jo nuomone, DGK ir taip yra nešališka, nes jau DGK sudėtis tai suponuoja. DGK susidedanti iš komisijos pirmininko, darbuotojų atstovo ir darbdavių atstovo, yra privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės, todėl dar sukurta papildoma privaloma ikiteisminė grandis, atstovo nuomone, būtų perteklinė. DGK visų pirma visada siekia šalis sutaikyti ir ginčą išspręsti taikiai, kad ginčą baigti taikos sutartimi, todėl atstovo teigimu, individualaus darbo ginčo nagrinėjimas DGK kažkas labai artimo mediacijai. Taip pat pašnekovas pažymėjo, kad beveik 80 proc. visų gaunamų prašymų yra dėl neišmokėto darbo užmokesčio išieškojimo, todėl šiuose ginčiuose mediacija nebūtų tinkama priemonė vien laiko atžvilgiu. Kaip pavyzdį pašnekovas pateikė, kai darbuotojai į DGK dažniausiai kreipiasi dėl ilgai nemokėto darbo užmokesčio, šiuo atveju nukentėjusiai šaliai

svarbu per kaip įmanoma trumpiausią laiką gauti sprendimą (vykdomąjį raštą) dėl skolos išieškojimo priverstine tvarka. Darbuotojui pirmiausia kreipiantis į mediatorių, o tik vėliau į DGK, praeitų ne mažai laiko, o žmogus ilgą laiką būtų be pragyvenimo šaltinio. Pažeidžiama visuomenės pusė nebūtų tinkamai ginama ir apsaugota nuo sunkių socialinių pasekmių. DGK atstovo teigimu, geriausiu atveju, mediacija galėtų būti ginčiuose dėl neteisėto atleidimo iš pareigų, dėl patirtos žalos (ir tai, tik kai kuriais atvejais), dėl gauto įspėjimo, dėl metinio vertinimo ir pan. Tačiau, vėlgi, pvz. neteisėtai atleidus darbuotoją iš pareigų – darbdaviui kyla neigiamos pasekmės (išieškomos prastovos, kompensacijos ir pan.), todėl ilgesnis ginčo sprendimo būdas per mediatorių, o vėliau DGK – vėlgi, skaudžiai atsilieptų darbdavio finansinei pusei, nes kuo ilgiau nagrinėjamas ir neišsprendžiamas ginčas, tuo už kiekvieną pradelstą dieną yra skaičiuojamos didesnės piniginių sankcijos darbdaviui. Panevėžio DGK atstovo teigimu, dabar esantis individualių darbo santykių, tame tarpe ir darbo ginčų teisinis reguliavimas yra pakankamas ir tinkamas.

Apklausoje dėl mediacijos taikymo individualių darbo ginčų sprendime dalyvauti buvo pakviesti keturių įmonių vadovai. Buvo pasirinktos keturios Panevėžio įmonės, veikiančios skirtingose srityse. Pirmoji įmonė yra registruota Panevėžyje, teikia logistikos ir transporto paslaugas Lietuvoje ir užsienyje. Šioje įmonėje dirba 56 darbuotojai, darbuotojų kaita yra nemaža. Kaip galimas to priežastis įmonės vadovas įvardino ekonomines, ir darbuotojai inicijuoja išėjimą iš darbo dėl to, kad randa geriau apmokamą. 2018-2019 m. šioje įmonėje kilo 3 darbo ginčai, kurie buvo sprendžiami DGK, visi pasibaigė taikos sutartimis, bet darbo santykių tęstinumas neišliko. Įmonės vadovui buvo užduotas klausimas „*Kaip vertintų, jeigu kilus darbo ginčui, pirmine individualių darbo ginčų sprendimo procedūra būtų mediacija, tarpininkaujant trečiajam nešališkam, nepriklausomam asmeniui?*“. Įmonės vadovo teigimu, darbuotojai nėra linkę kalbėtis su darbdaviu, siekia užaštrinti kaip galima daugiau kilusį ginčą, kad būtų daugiau argumentų DGK, darbuotojai taip pat linkę manipuliuoti tuo, kad kreipsis į teismą, tuo pažemindami įmonės autoritetą. *Dėl mediacijos privalomumo* vadovas sutiktų, kad mediacijos procedūra būtų privaloma prieš kreipiantis į DGK, bet šis procesas turėtų būti šalims nemokamas. Vadovo manymu, mediacijoje būtų galima bendru susitarimu išspręsti ginčą sudarius taikos sutartį ir nebereikėtų gaišti laiko DGK, kuri dažnai palaiko tik darbuotojo kaip silpnesnės šalies poziciją.

Kita interviu dalyvavusi Panevėžio įmonė, teikianti maitinimo ir renginių organizavimo paslaugas. Šioje įmonėje dirba 76 nuolatiniai darbuotojai, šventiniu laikotarpiu priima papildomai. 2018 - 2019 m. darbo ginčų šioje įmonėje nebuvo. Įmonės vadovas teigia, kad savo darbinėje praktikoje, esant konfliktams su darbuotojams, inicijuoja pokalbį ir bando spręsti kilusį konfliktą, siekiant išvengti darbo ginčo kilimo, taip pat siekiant išsaugoti darbo santykius, nes darbdavys investuoja į kvalifikuotą personalą, o nutrūkus darbo santykiams, sudėtinga įdarbinti tokio lygio specialistą. Šios įmonės vadovas interviu metu išreiškė nuomonę, kad būtų naudinga mediacijos

procedūrą įtraukti kaip privalomą prieš kreipiantis į DGK, nors šiuo metu įmonės viduje praktikuojama ši procedūra kaip prevencinė priemonė darbo ginčų kilimui, bet tai būtų naudinga įvesti visos Lietuvos mastu. Vadovo manymu, procedūra turėtų būti apmokama valstybės. Vadovas teigė, kad kilus darbo ginčui sutiktų dalyvauti mediacijoje, nes kaip ir minėjo jam svarbu darbo santykių tęstinumas.

Trečioji įmonė, su kurios vadovu buvo vykdytas interviu, teikianti miesto infrastruktūros inžinerinių sprendimų paslaugas. Dirbančiųjų skaičius šioje įmonėje yra 18. Vasaros sezonui priimama daugiau darbuotojų. 2018 – 2019 m. šioje įmonėje darbo ginčų nekilo. Įmonės vadovas išreiškė palaikymą individualiam darbo ginčų sprendimui mediacija prieš kreipiantis į DGK, jeigu ji būtų šalims nemokama. *Dėl mediacijos privalomumo*, prieš kreipiantis į DGK, vadovas pasisakė teigiamai, nes norėtų vesti lygiavertį dialogą su darbuotoju, kai tuo tarpu yra tekę dalyvauti DGK sprendžiant ginčą, iš DGK jaučiamas darbuotojo interesų palaikymas ir apeliuojama, kad darbdavys juos patenkintų. Tikėtina, kad mediacijoje, dalyvaujant nešališkam asmeniui, to nebūtų ir būtų galima išsiaiškinti su darbuotoju kilusį ginčą, galbūt ir tęsti darbo santykius.

Ketvirtoji įmonė, kuri sutiko dalyvauti interviu dėl mediacijos taikymo individualių darbo ginčų sprendime, teikia meno galerijos ir kultūros renginių organizavimo paslaugas. Šioje įmonėje dirba 15 darbuotojų. Darbuotojų kaita minimali, todėl pastarųjų dviejų metų laikotarpyje darbo ginčų nebuvo kilę. Interviu metu įmonės vadovas išreiškė palaikymą individualių darbo ginčų sprendimui mediacijos procedūra. Teigė, kad kilus darbo ginčui pats inicijuotų mediacijos procesą įmonės viduje, nes pirmiausia, jo darbuotojai yra tam tikros kvalifikacijos specialistai, kurių būtų sudėtinga rasti darbo rinkoje ir vadovas yra linkęs į darbo santykių išsaugojimą, visų antra, toks procesas galėtų tarnauti kaip darbo ginčų prevencijos priemonė, kuriant teigiamą mikroklimatą įmonės viduje. *Dėl mediacijos privalomumo* įmonės vadovas sutiktų, tik procesas turėtų būti apmokamas valstybės lėšomis. *Dėl darbo santykių tęstinumo* išsprendus ginčą taikos sutartimi, įmonės vadovas pažymėjo, kad iš jo praktikos kitoje įmonėje, tai įmanoma, tik jeigu pavyksta suderinti abiejų šalių interesus, o ginčą sprendžiant DGK, dažniausiai patenkinami tik darbuotojo interesai.

Visiems įmonių vadovams buvo užduotas klausimas dėl apmokėjimo už mediacijos procedūrą, kas jų nuomone, turėtų apmokėti tai. Visų vadovų nuomonė buvo tokia pati, kad kilus individualiam darbo ginčui, už mediacijos pirmas valandas turėtų apmokėti valstybė, tai taikant kaip skatinimo priemonę naudotis šia procedūra, o jeigu reikalingos tolesnės mediacijos procedūros darbo santykių šalims, darbo santykio šalys abipusiu susitarimu išsprendžia mediacijos apmokėjimo klausimą.

Apklausoje dėl mediacijos taikymo individualių darbo ginčų sprendime interviu forma buvo pakviesti savo nuomonę pareikšti ir kita individualių darbo santykių šalis – darbuotojai.

Interviu dalyvavo 5 skirtingose srityse dirbantys darbuotojai. Dviem iš jų teko turėti konfliktines situacijas su darbdaviu, bet jos neišsirutuliojo iki darbo ginčo ir buvo išspręstos įmonės viduje, tiesiogiai kontaktuojant su įmonės vadovu arba personalo skyriumi. Visi apklausoje dalyvavę darbuotojai tokią galimybę, kad kilę darbo ginčai pirmiausia būtų sprendžiami mediacijos pagalba, vertina teigiamai, bet mano, kad pavyzdžiui, kilęs darbo ginčas dėl atleidimo iš darbo, negalėtų išsaugoti darbo santykių. Bet darbo ginčo sprendimas mediacijos pagalba galėtų panaikinti įtampą su darbdaviu, kas tikėtina, duotų teigiamų rezultatų, nes darbinantis kitoje įmonėje būtų galimybė iš buvusio darbdavio gauti rekomendaciją. Darbuotojų pateikta nuomonė atspindi, kad yra poreikis darbo ginčų išsprendimui ne tik dėl teisinės taikos, bet svarbų vaidmenį darbo santykiuose vaidina socialinė taika, kuri lemia geresnes perspektyvas ieškant darbo ateityje. Vienas darbuotojas teigė, kad jų įmonėje yra susiformavusi praktika, kilus individualiam darbo ginčui, ginčą spręsti pasitelkus profesinę sąjungą, kaip priemonę drąsiau eiti į kontaktą su darbdaviu ir kalbėtis apie kilusį konfliktą, yra buvę, kad buvo pasitelkta psichologų konsultacija, siekiant neutralizuoti kilusį konfliktą ir abiem darbo ginčo šalims „išeiti“ iš emocijų grįžtant į pilnaverčius darbinis santykius. Darbuotojas tokį jo įmonėje vykdomą konfliktų sprendimo būdą vertina kaip prevencinę priemonę, kad nekiltų darbo ginčai, taip pat kaip priemonę išsaugoti darbo santykius ir jaučiasi vertinamas. *Dėl apmokėjimo tvarkos* visi apklausiami darbuotojai pasisakė už tai, kad mediacijos procedūra turėtų būti finansuojama valstybės. Dėl mediacijos privalomumo prieš kreipiantis į DGK, keturi darbuotojai sutiko, kad tai galėtų greičiau padėti išspręsti kilusį ginčą. Vienas darbuotojas laikėsi pozicijos, kad darbdavys būtų stipresnė šalis ir abejojo ar jam, kaip darbuotojui būtų nauda iš tokios procedūros, būtų tik sugaištas laikas, nes vis tiek kreiptųsi į DGK.

Dėl mediacijos individualių darbo ginčų sprendime dalyvauti interviu sutiko du advokatai, kurie turi atstovavimo patirtį individualių darbo ginčų sprendimo bylose. Advokatai pažymėjo, kad apie 80 procentų darbo ginčų bylų, kuriose jie atstovavo, nepriklausomai kurią darbo ginčo šalį, baigėsi taikos sutartimi. Darbo ginčų bylų baigtis, anot advokatų, priklauso nuo bylos reikšmingų aplinkybių, įrodymų, todėl negalima išskirti, kad individualių darbo ginčų bylas (jeigu nesudaroma taikos sutartis), yra tendencija laimėti bylą būtent darbdaviui ar darbuotojui. Advokatų nuomone, būtų teisinga, jeigu privalomos mediacijos institutas būtų įtrauktas į individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą kaip privaloma ikiteisminė stadija prieš kreipiantis į DGK, bet tai būtina detaliai apibrėžti teisės aktuose, kokioms individualių darbo ginčų byloms būtų taikomas reikalavimas darbo ginčo bandymui spręsti mediacijos būdu. Advokatų teigimu, būtų tikslinga išskirti individualius darbo ginčus dėl teisės ir dėl intereso, kad pastarieji būtų sprendžiami privalomai mediacijos procesu, o ginčams dėl teisės paliekant galimybę pasirinkti mediacijos procedūrą prieš kreipiantis į DGK. Dažniausios darbo ginčų bylos būna dėl atleidimo iš darbo, nemokėto darbo užmokesčio, kur reikalingas DGK sprendimas kaip

vykdomasis dokumentas, bet jeigu abi šalys matytų galimybę susitarti, tai turėtų būti numatyta galimybė tik tokius ginčus, šalių pasirinkimu, pabandyti išspręsti bendradarbiaujant mediacijos procesu.

Interviu metu darbo teisės ekspertai, darbo santykio šalys pateikė nuomonę, kuri patvirtina, kad Lietuvoje keičiasi visuomenės požiūris tiek į patį darbo santykį, tiek į jo reguliavimą. Darbo santykių šalys suvokia tiesioginę priklausomybę viena nuo kitos, todėl manytina, kad darbo ginčo kilimo procese abi individualaus darbo santykio šalys yra lygiavertės, nes darbuotojas, kilus individualiam darbo ginčui ir jo nepavykus išspręsti, patirs finansinius bei užimtumo nuostolius, kas įneš įtampos bei diskomforto į jo asmeninį gyvenimą. Darbdavys, šiuo atveju, taip pat supranta, kad nuo jo santykio kokybės su darbuotoju priklauso jo veiklos rezultatai, bendradarbiavimo užtikrinimas su partneriais, kas apima darbdavio visos veiklos rezultatai. Iš interviu su darbdaviais stebima tendencija, kad darbdaviai linkę investuoti į darbuotojų kvalifikaciją, kas suteikia galimybę turėti aukštos kvalifikacijos specialistus, kurių kaita įmonėje yra nepageidaujamas reiškinys, reikalaujantis vėl ieškoti personalo bei papildomų investicijų jo kvalifikacijai, todėl darbdaviai linkę į darbo santykių išsaugojimą bei tęstinumą. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus matomas teigiamas darbo ekspertų, darbo santykio šalių mediacijos individualiuose darbo ginčiuose vertinimas ir poreikis individualių darbo ginčų sprendimui taikiu būdu, ir šiuo metu, geriausias tokio būdo variantas yra mediacija ikiteisminiame individualių darbo ginčų sprendimo etape.

IŠVADOS

1. Darbo santykiai orientuoti į itin jautrius visuomeninius interesus, tokius kaip visuomenės užimtumas, ekonominis stabilumas, darbuotojų finansinis saugumas, darbdavio veiklos nenutrūkstamumas. Taikus šių visuomenės interesų suderinimas, darbo ginčo kilimo perspektyvoje, mediacijos procesu, suteikia galimybę darbo ginčo šalims išsaugoti ginčo bei šalių konfidencialumą, užtikrinant socialinį dialogą bei orientuojantis į darbo santykių tęstinumą ateityje. Mediacijos tinkamumas darbo ginčams taip pat efektyvus darbo ginčų kilimo prevencijos tikslais.

2. Lietuvoje mediacija yra įtraukta į kolektyvinių darbo ginčų dėl intereso sprendimo sistemą kaip vienas, iš galimų Ginčo komisijos, sprendimų, kuris šiuo metu yra neveiksmingas ir neefektyvus, dėl numatyto įpareigojančio pobūdžio ir mediacijos savanoriškumo principo pažeidimo. Mediacija kaip taikus, savanoriškumo bei konfidencialumo principais, pasižymintis ginčų sprendimo būdas, dalyvaujant trečiajam nešališkam asmeniui, gali būti puikiu įrankiu sureguliuoti individualius darbo santykius, kuriuos išbalansuoja kilęs darbo ginčas. Individualūs darbo ginčai dažnai būna paremti emociniu bei socialiniu pagrindu, o tai yra mediacijos kaip taikaus ginčų sprendimo būdo saviraiškos erdvė. Lietuvoje individualių darbo santykių teisiniame reguliavime mediacija nėra numatyta.

3. Individualių darbo ginčų skaičiaus augimas Lietuvos darbo teisinėje sistemoje suponuoja mediacijos instituto efektyvaus panaudojimo galimybę individualių darbo ginčų sprendimo procese, nes augantis individualių darbo ginčų išsprendimas taikos sutartimi rodo, didėjantį visuomenės sąmoningumą bei besiformuojančią ginčų sprendimo kultūrą, orientuotą ne tik į teisinę, bet ir socialinę taikos sukūrimą.

4. Užsienio šalių praktika individualių darbo ginčų sprendime mediacijos procesu išryškina kiekvienos šalies bei jos visuomenės tautinį charakterį, mentalitetą, kas puikiai atsispindi skirtingame valstybių teisiniame reguliavime dėl mediacijos taikymo individualių darbo ginčų sprendimui. Individualių darbo ginčų sprendimas mediacijos pagalba yra nacionalinio reguliavimo klausimas, kuris įvertinus Lietuvos teisinės kultūros bei teisinio sąmoningumo bruožus suponuoja galimybę mediaciją įtraukti į individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmą kaip privalomo pobūdžio procedūrą.

5. Remiantis išanalizuota literatūra, statistiniais duomenimis ir kokybinio tyrimo rezultatais matyti, kad stebimas poreikis taikaus individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmo, kuris būtų remtas priešingų interesų derinimu, dialogu tarp ginčo šalių, išsprendžiant ginčą taikos sutartimi bei atkuriant ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką, su galimybe į darbo santykių tęstinumą.

6. Įvertinus teisinį reglamentavimą bei atlikus DGK veiklos apžvalgą bei tyrimą darytina išvada, kad mediacija yra tinkamas ir efektyvus procesas individualių darbo ginčų sprendimui. Mediacija, kaip efektyvesnis individualių darbo ginčų sprendimo ir kaip konfliktų prevencinis būdas, turi būti įstatymo leidėjo nustatytas kaip galimas vienas iš ikiteisminės individualių darbo ginčų sprendimo tvarkos etapų. Individualių darbo ginčų dėl intereso sprendime mediacija turi būti įteisinta privaloma mediacija prieš kreipiantis į DGK, tuo tarpu individualių darbo ginčų dėl teisės turi būti palikta teisė darbo ginčo šalims pasirinkti savanoriškai mediacijos procesą prieš kreipiantis į DGK.

PASIŪLYMAI

Įstatymų leidėjui rekomenduojama:

1. Pakeisti DK 213 str. 2 d., ir vietoje skirstymo į darbo ginčus dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės) ir kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų, numatyti skirstymą į individualius darbo ginčus dėl teisės, individualius darbo ginčus dėl intereso, kolektyvinius ginčus dėl teisės ir kolektyvinius ginčus dėl intereso. Papildyti DK 213 str. įrašant individualaus darbo ginčo dėl interesų apibrėžimą.

2. Papildyti DK 216 str. 3 dalimi, nurodant, kad individualūs darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami mediacijoje prieš kreipiantis į darbo ginčų komisiją, jeigu ginčo šalys individualų darbo ginčą dėl teisės bendru susitarimu sutinka, kad ginčas būtų sprendžiamas mediacijos procesu. Tokiu atveju, mediacija apmokama šalių susitarimu.

3. Papildyti DK nauju straipsniu, nurodant individualių darbo ginčų dėl interesų sprendimo seką: 1) mediacija, 2) darbo ginčų komisija, 3) teismas.

4. DK numatyti mediaciją, kaip privalomą ikiteisminį, individualių darbo ginčų dėl interesų sprendimo tvarkos etapą, prieš kreipiantis į DGK.

5. Siūlytina, numatyti, kad mediatorių, individualaus darbo ginčo dėl interesų sprendimui būtų renkamas iš Lietuvos mediatorių sąrašo.

LITERATŪRA

Monografijos, vadovėliai, konferencijų medžiaga

1. Bagdanskis, Tomas, Mačiulaitis Vilius, ir Mikalopas Mantas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: AB Spauda, 2018.
2. Bagdanskis, Tomas, Bužinskas Gintautas, ir Grigonienė Rasa. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2016.
3. Bagdanskis, Tomas, Dambrauskienė Genovaitė, Guobaitė-Kiršlienė Ramunė, Krasauskas Rytis, Lopinys Vitas, Macijauskienė Rasa, Sirvydienė Laura, ir Usonis Justinas. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009.
4. Blanpain, Roger. *European Labour Law*. The Hague, Londos, New York: Kluwer Law International, 2003.
5. Dambrauskienė, Genovaitė. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum Prof. Genovaitėi Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
6. Dambrauskienė, Genovaitė. *Socialinio dialogo teisiniai pagrindai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005.
7. Dambrauskienė, Genovaitė, Macijauskienė Rasa, ir Mačernytė – Panomariovienė Ingrida. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Metodinė mokymo priemonė. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
8. Goulston, Mark, ir Ullmen John. *Tikroji įtaka Kaip pasiekti savo tikslų nedarant spaudimo*. Vilnius: Alma littera, 2019.
9. Kaminskienė, Natalija. *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2011.
10. Kaminskienė, Natalija, Jolanta Sondaitė, Agnė Tvaronavičienė, Daiva Račelytė, Egidijus Langys, ir Odeta Intė. *Mediatoriaus vadovas. Metodinis leidinys*. Vilnius: Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2019.
11. Kasiliauskas, Nerijus. *Socialinė partnerystė: Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
12. Kasiliauskas, Nerijus. *Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos sąjungoje*. Vilnius: Teisė, 2008.
13. Kaminskienė, Natalija, Račelytė Daiva, Tvaronavičienė Agnė, Mienkowska-Norkienė Renata, Atutienė Eglė, Štaraitė-Barsulienė Gerda, Saudargaitė Ieva, Uscila Rokas,

Banys Aurimas, Langys Egidijus, Pečkys Vidas, Špokas Edvardas, Čiuladienė Gražina, ir Aleknonis Gintaras. *Mediacija*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

14. Kuzmickas, Bronislovas. *Tautos tapatumo savimonė. Lietuvių savimonės bruožai*. Monografija. Antroji pataisyta ir papildyta laida. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2009.

15. Kazlauskienė, Asta, Petkus Artūras, Petkuvienė Rūta, ir Šlapkauskas Vytautas. *Teisės socialologija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2015.

16. „Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2020 Darbo lankstumo didinimas. ES ir EBPO šalys“. 2019., žiūrėta 2020-03-21, <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/11/Darbo-lankstumo-indeksas-2019-ES-ir-EBPO-salys.pdf>.

17. Lakis, Juozas. *Konfliktų sprendimas ir valdymas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

18. Lakis, Juozas. *Konfliktiškumas ir taikinimo būdai Lietuvos viešajame sektoriuje – problemos ir gairės*. Mokslinis straipsnis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

19. Liebmann, Marian, Gavin R Beckett, May Curtis, Jim Dignan, John C Patrick, ir Marion Wells. *Community and Neighbourhood Mediation*. London: Great Britain, 1998.

20. Mačernytė, Panomariovienė Ingrida. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

21. Menkel-Meadow, Carrie. *Mediation: Practice, Policy and Ethics*. New York: Law & Business, 2013;

22. Petrylaitė, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.

23. Romeris, Mykolas. *Konstitucinės ir teismo teisės pasieniuose*. Vilnius: Pozicija, 1994.

24. Spencer, David ir Michael Brogan. *Mediation Law and Practice*. Cambridge university press: 2006.

25. Tiažkijus, Viktoras. *Darbo teisė: Teorija ir praktika. I Tomas*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005.

26. Tiažkijus, Viktoras, Petravičius Ramūnas, ir Bužinskas Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

27. Vaišvila, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2014.

Moksliniai straipsniai, mokslo darbų medžiaga, baigiamieji darbai

28. Bužinskas, Gintautas. *Darbo ginčai: Teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010.

29. Bužinskas, Gintautas. *Europos sąjungos valstybių nacionalinės teisės įtaka Lietuvos Respublikos darbo ginčų instituto reformai*. Mokslinis straipsnis. Vilnius: Jurisprudencija, 2013.
30. Davulis, Tomas. *Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos*. Vilnius: Jurisprudencija, 2008.
31. Digest of The Case Law of *The European Committee of Social Rights*, 2018, žiūrėta 2020-04-06, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.
32. European Institute eNewsletter, Labour Legislation and Arbitration Project „*Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From North American and EU Example?*“, žiūrėta 2020-03-03, <https://www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf>.
33. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, „Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. žiūrėta 2020-03-19, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/germany-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>.
34. Egorov, Vladislav. „*National Labour Law Profile: Russian Federation*“, 2002, žiūrėta 2020-03-29, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158917/lang--en/index.htm.
35. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, „Austria: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution“, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/austria-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>.
36. Krasauskas, Rytis. *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2011.
37. Kaminskienė, Natalija. *Privaloma mediacija: galimybės ir iššūkiai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2008.
38. Lack, J. „Civil and Commercial Mediation in Switzerland“, *Swiss Arbitration*, 2014, žiūrėta 2020-03-02. [https://www.swissarbitration.org/files/489/J_Lack -- Civil and Commercial Mediation in Switzerland.pdf](https://www.swissarbitration.org/files/489/J_Lack_-_Civil_and_Commercial_Mediation_in_Switzerland.pdf)
39. Lakis, Juozas. *Konfliktų valdymas viešajame sektoriuje: teisinės ir organizacinės problemos*. Vilnius: Jurisprudencija, 2002.
40. Loi, Piera, „Mediation and Conciliation in Italian labour law“, 2017, *Hungarian Labour Law E-Journal* 2017/1, žiūrėta 2020-03-30, http://hlj.hu/letolt/2017_1_a/A_01_Loi_HLLJ_2017_1.pdf.
41. „Living and Working in Austria. The European Job“ Network, 2018, <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/downloads/austria.pdf>.

42. Martišienė, Beata. „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012, žiūrėta 2020-02-29, <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1986666/datastreams/MAIN/content>.
43. Menkel-Meadow Carie. *Mediation, Arbitration, and Alternative Dispute Resolution (ADR)*, Georgetown Law Center 2015-59 (2015), žiūrėta 2020-02-29, <http://ssrn.com/abstract=2608140>.
44. Milašius, Tadas. *Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas*. Vilnius: Teisė, 2007.
45. Michailovna, Juraševič Nadežda. *Teisinės sąmonės vaidmuo kuriant teisinę valstybę*. Vilnius: Jurisprudencija, 2001.
46. Petrylaitė, Daiva, Vida Petrylaitė, ir Inga Blažienė. *Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje*. Vilnius: Teisė, 2013.
47. Petrylaitė, Daiva. *Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2008.
48. Petrylaitė, Daiva. *Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003.
49. Petrylaitė, Daiva, Inga Blažienė, Petrylaitė Vida, ir Rasa Zabarauskaitė. *Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai, jų rezultatai ir ateities perspektyvos*. Vilnius: Technika, 2013.
50. Purcell, John *Individual disputes at the workplace alternative disputes resolution*, 2010, žiūrėta 2020-03-02, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf
51. Robertson, Nicholas. *The Labour and Employment Disputes Review*. Third Edition, (United Kingdom 2020. <https://thelawreviews.co.uk/edition/1001467/the-labour-and-employment-disputes-review---edition-3>.
52. Steffek, Felix. „Mediation in the European Union: An Introduction“, *LLM Cambridge*, 2012, žiūrėta 2020-03-02 <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=b3e6a432-440d-4105-b9d5-29a8be95408f>.
53. Usonis, Justinas. *Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2013.
54. Vettori Stella, „Mandatory mediation: An obstacle to access to justice?“ *African Human Rights Law Journal*, 2015, žiūrėta 2020-03-02, <https://dx.doi.org/10.17159/1996-2096/2015/v15n2a6>.

55. Voldemaras, Bumblys. „Lietuvos teisinė kultūra ir Antano Kriščiukaičio indėlis“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2012).
<https://vb.mruni.eu/object/elaba:1887810/1887810.pdf>.
56. Vilches, Such V., „Mediation in individual labor disputes The cases of SERCLA (Andalusia) and ACAS (UK)“ (2012), žiūrėta 2020-03-20,
<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=128211>

Internetinės svetainės

57. Banys, Aurimas. *Mediacija – kodėl nesulaukiame „sprogimo“ Lietuvoje*. Infolex.lt, 2012.
<https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=50999>.
58. „Lietuvos teismai, Kauno apylinkės teismas“, žiūrėta 2020-03-19,
<https://kauno.teismai.lt/teismo-lankytojams/aktuali-informacija-teismo-lankytojams/privaloma-mediacija/262>.
59. „Lietuvių kalbos žodynas“, žiūrėta 2020-02-26,
<http://www.lkz.lt/?zodis=gin%C4%8Das&lns=-1&les=-1&id=11041070000>
60. Ministry of Health, Labour and Welfare, žiūrėta 2020-03-22,
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>.
61. Ury, William, TEDx Program, žiūrėta 2020-02-29,
https://www.ted.com/talks/william_ury_the_walk_from_no_to_yes.
62. Valstybinė darbo inspekcija“, žiūrėta 2020-03-03,
https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=67.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

63. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, Valstybės Žinios. 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
64. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, TAR, žiūrėta 2020-03-02, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.
65. „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas“, TAR, žiūrėta 2020-03-02,
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2E7C18F61454/asr>.
66. „Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymo Nr. X-1702 pakeitimo įstatymas“. 2017-06-29, Nr. XIII-534. Vilnius, TAR, žiūrėta 2020-03-02
<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/95539982609f11e7a53b83ca0142260e>
67. „Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas“, TAR, žiūrėta 2020-02-28, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.325294/asr>.

68. „Lietuvos Respublikos Teisėjų tarybos nutarimas 2018 m. lapkričio 30 d. Nr. 13P-125- (7.1.2) „Dėl teisminės mediacijos taisyklių patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2020-02-28, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6b8f6f41f80411e895b0d54d3db20123/asr>.
69. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 729 “Dėl socialinio dialogo stiprinimo 2007 – 2011 metų programos patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2020-02-26, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.301900/asr>.
70. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, žiūrėta 2020-03-11, [e-seimas.lrs.lt > legalact > TAD > TAIS.26161 > format > ISO_pdf](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalact/TAD/TAIS.26161/format/ISO_pdf).
71. „Teisėjų tarybos 2019 m. kovo 29 d. nutarimas “ Dėl teisminės mediacijos taisyklių patvirtinimo“, TAR, žiūrėta 2020-03-03, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6b8f6f41f80411e895b0d54d3db20123/asr>.

Tarptautiniai ir Europos sąjungos teisės aktai

72. Administrative Dispute Resolution Act of 1996, United States, žiūrėta 2020-03-18, <https://www.adr.gov/pdf/adra.pdf>.
73. Europos mediatorių elgesio kodeksas žiūrėta 2020-03-03, http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatoriu%C5%B3_elgesio_kodek.pdf.
74. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/52/EB 2008 m. gegužės 21 d. “Dėl tam tikrų mediacijos civilinėse ir komercinėse bylose aspektų“, žiūrėta 2020-03-03, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052>.
75. *Гражданский процессуальный кодекс* Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 02.12.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.03.2020), žiūrėta 2020-03-31, http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/.
76. International Labour Organization, Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation No. 92“, 1951, žiūrėta 2020-04-08, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092_.
77. International Labour Organization, Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), žiūrėta 2020-04-06, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130_.
78. International Labour Organization, „Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)“, žiūrėta 2020-03-11,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151.

79. International Labour Organization, „Labour dispute systems. Guidelines for improved performance“. 2013, *International Training centre of the ILO*, žiūrėta 2020-03-13, <https://www.refworld.org/pdfid/5c77a6054.pdf>.
80. Трудовой кодекс РФ, 2019, žiūrėta 2020-03-31, <http://www.trudkod.ru/chast-5/razdel-13/glava-60/st-381-tk-rf>.
81. United States Code, žiūrėta 2020-03-29, <https://uscode.house.gov/browse/prelim@title29/chapter5&edition=prelim>.
82. National Labor Relation Act of 1935. United States. Žiūrėta 2020-03-27, <https://www.nlr.gov/how-we-work/national-labor-relations-act>.

Lietuvos Respublikos teismų praktika

83. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. liepos 2 d. nutarimas byloje Nr. 32/2000 Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 48 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.
84. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. 22/2008-31/2008-9/2010-35/2010“, žiūrėta 2020-04-10, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content>.

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Lietuvoje individualių darbo ginčų sprendimo teisiniame reguliavime mediacija nėra numatyta, kaip galima tokių ginčų sprendimo, procedūra, todėl magistro darbe „Mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą galimybės“ atliktas tyrimas, kuriame, pateikiant mediacijos sampratą principų kontekste, nagrinėtas mediacijos tinkamumas darbo ginčų sprendimui, atskleista individualių darbo ginčų sprendimo specifika Lietuvos teisinėje sistemoje ir tirta mediacijos, kaip ginčų sprendimo procedūros, tinkamumas individualių darbo ginčų sprendimo mechanizme. Atliktu tyrimu siekta nustatyti kaip mediacija galėtų būti tinkamai inkorporuota Lietuvos ikiteisminėje individualių darbo ginčų sprendimo tvarkoje, taip pat siekta pateikti pasiūlymus dėl mediacijos integravimo galimybių į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą. Darbe analizuojama mediacijos pritaikymas darbo teisėje, individualių darbo ginčų nagrinėjimo specifika ir mediacijos tinkamumas individualių darbo ginčų sprendimui ikiteisminiame etape, tai atlikta apžvelgiant užsienio valstybių gerąją praktiką ir galimą jos pritaikymą inkorporuojant mediaciją į Lietuvos individualių darbo ginčų sistemą.

Magistro darbe iškeltas ginamasis teiginys, kad mediacija, kaip efektyvesnis individualių darbo ginčų sprendimo ir kaip konfliktų prevencinis būdas, turi būti įstatymų leidėjo nustatytas, kaip galimas vienas iš ikiteisminės individualių darbo ginčų sprendimo tvarkos etapų. Atlikus mokslinės literatūros analizę, VDI statistikos duomenų analizę ir kokybiniu ekspertų interviu grįstą tyrimą, daroma išvada, kad augant taikos sutarčių, kuriomis baigiami individualūs darbo ginčai, skaičiui, mediacijos integravimas į Lietuvos individualių darbo ginčų sistemą ikiteisminiame etape, būtų veiksmingas ir efektyvus individualių darbo ginčų sprendimo būdas ir tokių konfliktų prevencinė priemonė.

Reikšminiai žodžiai: *mediacija, individualūs darbo ginčai, darbo teisė, taikos sutartis.*

ANNOTATION IN LITHUANIAN AND ENGLISH

Mediation, as a possible procedure for solving individual labor disputes is not offered in the legal framework of Lithuanian labor disputes. Therefore, I decided to do the research and write masters' thesis on "Possibilities to integrate mediation into individual labor dispute resolution system in Lithuania". In this study I analyzed the mediation in the context of its principles. Furthermore, mediation's suitability to a dispute resolution procedure was investigated in the context of Lithuanian legal labor dispute resolution mechanism. The study aimed to determine how mediation could be properly incorporated into the Lithuanian pre-trial procedure for the resolution of individual labor disputes as well as to present proposals of possibilities to integrate mediation to Lithuanian system of individual labor dispute resolution. Through the research the analysis of the application of mediation in labor law, the specifics of individual labor disputes and the suitability of mediation for the resolution of individual labor disputes in the pre-trial stage is given through the comparative review of foreign best practices and its possibilities of incorporating mediation into the Lithuanian individual labor disputes system.

The thesis aims to defend that mediation is a more effective way of resolving individual labor disputes and as a method offers conflict prevention. Therefore, it must be established by the legislator as a possible one of the stages of the pre-trial procedure for resolving individual labor disputes. The analysis of scientific literature, comparative approach to foreign practices in labor dispute resolution, data from statistics of Inspection of Labor in Lithuania and the research based on qualitative expert interview has let me to conclude that integration of mediation into the Lithuanian system of individual labor disputes in the pre-trial phase would be effective and efficient solution, especially with the growing number of settlement agreements ending individual labor disputes. Furthermore, mediation will not only serve as a method of solving individual labor disputes but it may serve as means of preventing such conflicts.

Keywords. Mediation, individual labor disputes, labor law, settlement agreement.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Individualūs darbo ginčai yra viena jautriausių, priešingų ginčo šalių interesų, derinimo sričių, kurioje mediacija galėtų būti efektyviausia individualių darbo ginčų sprendimo procedūra, siekiant tokį ginčą pabaigti taikos sutartimi. Tai užtikrintų greitą bei efektyvų individualių darbo ginčų sprendimo procesą, ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką tarp šalių, išsaugant darbo šalių santykius ateityje bei veiktų kaip prevencija ginčų kilimui ateityje. Mediacijos naudingumas darbo ginčų sprendimo procese neabejotinas, bet Lietuvoje įstatymų leidėjas delsia mediacijos procesą integruoti į individualių darbo ginčų sprendimo tvarką. Magistro darbe „Mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą galimybės“ atliktas tyrimas, kuriuo atskleista mediacijos, kaip individualių darbo ginčų sprendimo procedūros, pritaikymas Lietuvos teisės sistemoje.

Darbe analizuota mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą galimybės, nagrinėtas mediacijos tinkamumas darbo ginčų sprendimui, atskleista individualių darbo ginčų sprendimo specifika Lietuvos teisinėje sistemoje ir tirta mediacijos, kaip ginčų sprendimo procedūros, tinkamumas individualių darbo ginčų sprendimo ikiteisminiame etape, tuo nustatant mediacijos tinkamą inkorporavimą į individualių darbo ginčų sprendimo tvarką.

Pirmoje darbo dalyje analizuojama mediacijos pritaikymas darbo teisėje individualių ir kolektyvinių darbo santykių kontekste, apžvelgiant mediacijos sampratą ir jos proceso principų sistemą. Antroje dalyje analizuojamos darbo ginčų instituto ypatybės, išskiriant individualių darbo ginčų nagrinėjimą ikiteisminiame etape, atskleidžiant mediacijos tinkamumą individualių darbo ginčų sprendimui, įvertinus užsienio valstybių gerąją patirtį sprendžiant tokio pobūdžio ginčus mediacijos procesu bei įvertinant Lietuvos teisinę sąmonę bei ginčų sprendimo kultūrą atskleisti mediacijos integracijos galimybes. Trečiajame skyriuje pateikiama kokybinio tyrimo aprašymas ir jo metu atliktų interviu rezultatai.

Magistro darbe išsikeltas ginamasis teiginys, kad mediacija, kaip efektyvesnis individualių darbo ginčų sprendimo ir kaip konfliktų prevencinis būdas, turi būti įstatymų leidėjo nustatytas, kaip galimas vienas iš ikiteisminės individualių darbo ginčų sprendimo tvarkos etapų. Apibendrinus atliktą tyrimą bei jo rezultatus darytina išvada, kad ginamasis teiginys pasitvirtino. Įvertinus mediacijos ypatybes ir įstatymų leidejui patvirtinus tinkamą teisinį reguliavimą mediacijos integravimas į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą ikiteisminiame etape, būtų veiksminga ir efektyvi priemonė individualių darbo ginčų sprendimo būdas bei ginčų ir veiktų kaip konfliktų prevencinė priemonė.

SUMMARY

Individual labor disputes are one of the most sensitive areas and mediation could be the most effective procedure to be offered for resolving individual labor disputes in order to find settlement agreement between the parties involved. This would ensure a fast and efficient process of resolving individual labor disputes. Not only legal but also social peace between the parties can be achieved. This may preserve the relations between the labor parties in the future and it possibly can serve as a prevention of future disputes between them. The usefulness of mediation in the labor dispute resolution process is unquestionable; however Lithuanian legal labor dispute system has not integrated it yet. In the master's thesis "Possibilities of Integration of Mediation into the Lithuanian Individual Labor Dispute Resolution System" a research was carried out, which revealed the application of mediation as an individual labor dispute resolution procedure in the Lithuanian legal system.

It has been analyzed the possibilities of integrating mediation into the Lithuanian individual labor dispute resolution system, examined the suitability of mediation for labor dispute resolution, revealed the specifics of individual labor dispute resolution in the Lithuanian legal system and investigated the suitability of mediation as a dispute resolution procedure in the pre-trial stage of individual labor dispute resolution and incorporation into individual labor dispute resolution procedures.

The first part of the work deals with the understanding of mediation, its principles and process. This is brought forward with the analysis of an application of mediation in context of labor law with the connections with individual and collective labor relationships. The second part analyzes the features of the Institute of Labor Disputes, distinguishing the examination of individual labor disputes in the pre-trial stage, revealing the suitability of mediation for individual labor disputes, evaluating and comparing the best practices of foreign countries in resolving such disputes in the mediation process and assessing Lithuanian legal consciousness and dispute resolution culture. The third part presents data from the qualitative research and analyses the results of the interviews conducted during it.

Through the master's thesis I defend the statement that that mediation is a more effective way of resolving individual labor disputes and as a method offers conflict prevention. Therefore, it must be established by the legislator as a possible one of the stages of the pre-trial procedure for resolving individual labor disputes. Summarizing the study and its results, it can be concluded that the defense statement has been confirmed. The integration of mediation into the Lithuanian individual labor dispute resolution system at the pre-trial stage would be an effective and efficient

means of resolving individual labor disputes. Furthermore, mediation will not only serve as a method of solving individual labor disputes but it may serve as means of preventing such conflicts.

PRIEDAI

1 Priedas

Darbo teisės ekspertams, advokatams

1. Kiek Jūsų atstovaujamosiose bylose darbo ginčų buvo baigta taikos sutartimi?
(Advokatams)
2. Ar būtų tikslinga mediacija sprendžiant individualius darbo ginčus?
3. Ar būtų reikalinga įvesti naują individualių darbo ginčų skirstymą, skiriant juos pagal objektą į individualius darbo ginčus dėl teisės ir individualius darbo ginčus dėl intereso?
4. Įvertinkite, ar tikslinga būtų individualiems darbo ginčams dėl intereso numatyti privalomą mediaciją, o individualiems darbo ginčams dėl teisės numatyti galimybę prieš kreipiantis į DGK pabandyti išspręsti ginčą mediacijos procesu?
5. Individualius darbo ginčus išsprendus ginčo šalims sudarant taikos sutartį, Jūsų žiniomis, koks procentas išsaugojo darbo santykių tęstinumą?
6. Kurioje individualaus darbo ginčo stadijoje mediacija būtų tinkamiausia ir efektyviausia?
7. Kaip vertintumėte, jeigu mediacija, kilus individualiam darbo ginčui būtų taikoma prieš kreipiantis į Darbo ginčų komisiją?

Įmonių vadovams, darbuotojams

1. Kiek Jūsų įmonėje 2018-2019 m. kilo individualių darbo ginčų? (Vadovams)
2. Kiek jų buvo baigta taikos sutartimi? Kiek atvejų darbo santykių tęstinumas išliko po darbo ginčo? (Vadovams)
3. Kaip vertintumėte, jeigu kilus individualiam darbo ginčui, pirmine individualių darbo ginčų sprendimo procedūra būtų mediacija, tarpininkaujant trečiajam nešališkam, nepriklausomam asmeniui?
4. Kaip vertintumėte, jeigu mediacijos procesas būtų numatytas DK ikiteismine privaloma stadija prieš kreipiantis į DGK ?
5. Jeigu individualiuose darbo ginčiuose dėl teisės mediacija būtų neprivaloma, bet DK numatyta galimybė bandyti ginčą išspręsti mediacijos procesu. Ar sutiktumėte dalyvauti mediacijoje?
6. Kas Jūsų manymu, turėtų finansuoti mediacijos procesą?
7. Kaip manote, mediacijos procedūra pabaigus darbo ginčą taikos sutartimi, ar galimas darbo santykių tęstinumas?

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2020-05-08

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Mykolo Romerio teisės mokyklos Mediacijos studijų programos studentė Justina Aleknienė, patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas tema „Mediacijos integravimo į Lietuvos individualių darbo ginčų sprendimo sistemą galimybės“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

Justina Aleknienė