



## DARBO GINČŲ INSTITUTAS LIETUVOJE: TEISINIŲ MECHANIZMŲ POKYČIAI, JŲ REZULTATAI IR ATEITIES PERSPEKTYVOS\*

Daiva Petrylaitė<sup>1</sup>, Inga Blažienė<sup>2</sup>, Vida Petrylaitė<sup>3</sup>, Rasa Zabarauskaitė<sup>4</sup>

<sup>1,3</sup> *Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Saulėtekio al. 9-I, LT-10222 Vilnius, Lietuva*

<sup>2,4</sup> *Lietuvos socialinių tyrimų centras, Goštauto g. 11, LT-01108 Vilnius, Lietuva*

*El. paštas: <sup>1</sup>daiva.petrylaite@tf.vu.lt; <sup>2</sup>inga.blaziene@dsti.lt; <sup>3</sup>vida.petrylaite@tf.vu.lt; <sup>4</sup>rasa.zabarauskaitė@dsti.lt*

*Įteikta 2013-07-04; priimta 2013-10-08*

**Santrauka.** Straipsnyje analizuojama Lietuvoje egzistuojanti darbo ginčų sistema, jos teisinio reguliavimo ypatumai ir darbo ginčų nagrinėjimo praktikos problemos. Lietuvoje per pastarąjį dešimtmetį buvo ne kartą reformuota kolektyvinių darbo ginčų inicijavimo tvarka, sukurta šių ginčų sprendimo pasitelkiant tarpininko paslaugas, sistema, reformuotas streikų organizavimo ir vykdymo teisinis reguliavimas. Straipsnyje analizuojami šių teisėkūros procesų rezultatai ir jų padariniai. Apžvelgiama ir vertinama nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusi naujo modelio individualių darbo ginčų sprendimo sistema, vertinamas egzistuojantis teisinis darbo ginčų instituto reguliavimas, daromi apibendrinimai, formuluojami pasiūlymai jį tobulinti.

**Reikšminiai žodžiai:** darbo ginčai, alternatyvūs darbo ginčo sprendimo būdai, darbo santykiai, darbo teisė.

## LABOUR DISPUTES IN LITHUANIA: RESULTS OF LEGAL DEVELOPMENT AND FUTURE PROSPECTS

Daiva Petrylaitė<sup>1</sup>, Inga Blažienė<sup>2</sup>, Vida Petrylaitė<sup>3</sup>, Rasa Zabarauskaitė<sup>4</sup>

<sup>1,3</sup> *Law Faculty, Vilnius University, Saulėtekio al. 9-I, LT-10222 Vilnius, Lithuania*

<sup>2,4</sup> *Lithuanian Social Research Centre, Goštauto g. 11, LT-01108 Vilnius, Lithuania*

*E-mails: <sup>1</sup>daiva.petrylaite@tf.vu.lt; <sup>2</sup>inga.blaziene@dsti.lt; <sup>3</sup>vida.petrylaite@tf.vu.lt;  
<sup>4</sup>rasa.zabarauskaitė@dsti.lt (corresponding author)*

*Received 04 July 2013; accepted 08 October 2013*

**Abstract.** The article analyses the Lithuanian labour dispute system, its specific regulatory features and problems arising in labour dispute resolution practices. Over the past decade, a procedure for initiating collective labour disputes in Lithuania has been exposed to a series of reforms, the system has been designed for a collective dispute resolution through mediation services, and legal regulation of organizing and taking part in strikes has been reformed. The paper further investigates the outcomes and effects of these lawmaking processes as well as reviews and assesses a new model of an individual labour dispute resolution system in effect from 1 January 2013 with a focus on the existing legal regulation of the institute of labour disputes and consequent generalisations and formulations on proposals for improving it.

**Keywords:** labour disputes, alternative dispute resolution, labour relations, labour law.

**JEL Classification:** K31.

\* Straipsnis parengtas remiantis moksliniu tyrimu, kurį finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-109/2012).

## Įvadas

Darbo ginčai – prielaida konstatuoti darbo teisių pažeidimą ir inicijuoti jų gynimą teisės aktų nustatyta tvarka. Prieš dešimtmetį, tik įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (toliau – DK) (*Žin.*, 2002, Nr. 64-2569), darbo ginčų institutas nekėlė didesnių diskusijų, nebuvo viešai diskutuojama dėl šio instituto praktinių ar teorinių problemų. Tai išties buvo galima paaiškinti ir realia situacija, kai darbuotojai nebuvo linkę skubėti naudotis teisės aktuose numatytais jų teisių gynimo priemonėmis, ir visų pirma inicijuoti darbo ginčus ir kreiptis į kompetentingas institucijas dėl jų išsprendimo. Šią situaciją labai vaizdžiai iliustruoja ir statistiniai duomenys: 2003 m. (DK įsigaliojimo metai) pirmos instancijos teismuose buvo iškeltos 2532 darbo bylos, po trejų metų (2006) šis skaičius tesiekė tik 987 bylas, dar po trejų metų (2009) darbo bylų skaičius pirmos instancijos teismuose išaugo iki 3924, o pastaraisiais 2012 m. tokių bylų buvo 2181 (*Teismų... 2013*). Pažymėtina, kad šie skaičiai daugiausia atspindi individualius darbo ginčus, kurie, palyginti su drastišku sumažėjimu 2006 m., vis dėlto turi tendenciją augti. Situaciją kolektyvinių darbo ginčų srityje atskleidžia teisėtų streikų skaičius, kurį pateikia Lietuvos Respublikos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Statistikos departamentas). Sutinkamai su statistiniais duomenimis, 2003 ir 2004 m. Lietuvoje iš viso nebuvo streikuojama, 2005 m. įvyko tik vienas streikas, 2006 m. vėlgi streikuojama nebuvo. 2007 m. užfiksuota 161, o 2008 m. – 112 streikų, 2009 m. vėl drastiškas sumažėjimas iki 5 streikų, o štai 2010 ir 2011 m. streikai nebuvo organizuoti. Paskutiniaisiais metais (2012), Statistikos departamento duomenimis, įvyko 193 streikai (*Streikų... 2013*). Šie skaičiai atspindi pastarųjų metų tendenciją augti tiek individualių, tiek kolektyvinių darbo ginčų skaičiai, o tai savo ruožtu sukelia poreikį atskleisti ir teisinio reguliavimo problematiką, jos atspindžius, ir įtaką praktiniam darbo ginčų inicijavimui ir jų sprendimo procesui.

Straipsnio tikslas – kompleksiskai išanalizuoti Lietuvoje egzistuojančio darbo ginčų modelio teisinio reguliavimo ir kai kurių teisės normų taikymo praktikoje problematiką, pateikti galimus šio modelio tobulinimo, reformavimo *de lege ferenda* siūlymus.

Tyrimo objektas – darbo ginčai kaip vienas esminių darbo teisės institutų ir jo teisinio reglamentavimo ypatumai bei problematika Lietuvoje.

Siekiant nurodyti straipsnio tikslo, buvo iškelti šie mokslinio tyrimo uždaviniai:

- atskleisti Lietuvos teisės aktuose įtvirtintus darbo ginčų klasifikacijos ypatumus ir su tuo susijusius egzistuojančio darbo ginčo modelio trūkumus;
- išanalizuoti kolektyvinių darbo ginčų sampratą, šių ginčų sprendimo, taikant alternatyvius darbo ginčų sprendimo metodus, ypatumus;

- ištirti teisės streikuoti realizavimo galimybes pagal galiojančią Lietuvos teisę ir teismų precedentus;
- apžvelgti naujo individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmo paieškos bandymus ir įvertinti galimas perspektyvines tendencijas.

Straipsnyje taikyti įvairūs mokslinio tyrimo metodai. Remiantis sisteminės analizės metodu atskleidžiamas mokslinėje literatūroje ir teisės praktikoje įsitvirtinęs darbo ginčų klasifikavimas; šis metodas taip pat taikytas atskleidžiant darbo ginčų turinį ir esminius sudėtinius elementus.

Siekiant išsiaiškinti darbo ginčų komisijų veiklos ypatumus ir rezultatyvumą, sprendžiant individualius darbo ginčus ikiteisminiu etapu, ir tokiu būdu kompleksiskai įvertinti darbo ginčų teisinio reguliavimo spragas bei šių ginčų sprendimo ypatumus praktikoje, buvo atliktos darbo ginčų komisijų pirmininkų ir jų narių apklausos.

Taip pat remtasi dokumentų analizės metodu; apibendrinimo metodas pasitelktas formuluojant išvadas ir vertinimus.

## 1. Darbo ginčų klasifikacija ir sistema

Tiek darbo teisės doktrinoje, tiek tarptautinėje bei užsienio valstybių darbo teisėje nėra bendros darbo ginčų klasifikacijos. Tačiau pagal nusistovėjusią praktiką paprastai laikomasi darbo ginčų skirstymo pagal subjekto ir objekto kriterijus bei jais remiantis išskiriamos trys pagrindinės darbo ginčų rūšys: 1) *individualūs* darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai); 2) *kolektyviniai* darbo ginčai (teisiniai darbo ginčai); 3) *kolektyviniai* darbo ginčai (*interesų (ekonominiai)* darbo ginčai) (Petrylaitė 2008). Darbo ginčų skirstymas į šias rūšis yra svarbus nustatant jų sprendimo būdus ir formas (Sappia 2002). Todėl nors tarptautiniai teisės aktai ir nepateikia konkrečios darbo ginčų sąvokos, nenustato aiškių jų klasifikavimo kriterijų, visi tarptautiniai standartai formuojami remiantis minėtu skirstymu. Pažymėtina, kad tarptautiniai darbo teisės standartai laikosi principinės pozicijos, kad teisinio pobūdžio ginčai privalo būti sprendžiami teisiniu keliu, trečiųjų – taikinimo metodais ar papildomai numatant galimybę šalims pasinaudoti ikiteisminiais darbo ginčų sprendimo būdais, o interesų konfliktams spręsti privalomai siūloma numatyti taikinimo, tarpininkavimo ar arbitražo mechanizmus, o nepavykus tokio konflikto išspręsti taikiai, numatoma galimybė imtis kolektyvinių veiksmų (streikų, piketų ir pan.) (Petrylaitė *et al.* 2013).

Lietuvoje jau iki DK priėmimo egzistavo dvinarė darbo ginčų sistema, kuria remiantis išimtinai laikomas subjekto arba ginčo šalies elementas, t. y. remiantis šia sistema visi darbo ginčai griežtai atribojami į dvi praktiškai viena su kita nesusijusias rūšis, t. y. individualius ir kolektyvinius darbo ginčus. Lietuva šiuo atveju – ne vienintelė tokį modelį pasirinkusi valstybė, bet problema ta, kad Lietuvoje nebuvo nueita toliau ir nebuvo pabandyta dar pagal šią klasifikaciją

atriboti darbo ginčus pagal objekto kriterijų, t. y. išskirti ginčus, kurie kyla pažeidus darbo teises, ir ginčus, kurie yra daugiau intereso pobūdžio, kylantys iš esmės kolektyvinių derybų ar net teisėkūros iniciatyvų etapu. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad tai pernelyg teorinė problematika, kuriai teisėkūroje ir netgi praktikoje nereikėtų skirti ypač daug dėmesio, tačiau taip nėra. Lietuvai pasirinkus jau minėtą darbo ginčų skirstymą pagal subjekto (šalies) kriterijų, išskirtinai šiuo kriterijumi remiamasi ir nustatant darbo ginčų sprendimo procedūras: kai individualiems ir kolektyviniams darbo ginčams spręsti DK sukurtos dvi visiškai skirtingos, savarankiškos sistemos; pirmuoju atveju – teisminė procedūra su privaloma ikiteisminiu etapu, o antruoju atveju – išimtinai trečiųjų – taikinimo procedūra su galimybe *ultima ratio* atveju skelbti streiką. Tarptautiniai darbo teisės standartai imperatyviai numato, kad taikinimo procedūros ir kolektyviniai veiksmai galimi sprendžiant ne teisės, bet intereso pobūdžio ginčus (Žin., 2001, Nr. 49-1704).

Tarptautiniai standartai, nustatydami individualių darbo ginčų sprendimo principus, pirmenybę teikia ginčų sprendimui pačioje įmonėje (Examination... 1967), o nepavykus jų išspręsti – savanoriškam arbitražui, darbdavio ir darbuotojo aptartam darbo sutartyje ar sudarytam atitinkamos organizacijos; taikinimui arba arbitražui, sudarytam kompetentingos valstybės institucijos; darbo teismams ar kitoms teisminėms institucijoms.

Nepakankamą ir nevysiškai pagrįstą ginčų klasifikavimą Lietuvoje patvirtina ir ginčai, inicijuojami pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnį. Tokie ginčai teismų praktikoje nelaikomi nei individualiais, nei kolektyviniais darbo ginčais. Taip jie tampa savarankiška darbo ginčų rūšimi, kuri nėra įtvirtinta nei darbo įstatymuose, nei darbo teisės moksle (Nutartis... 2005, 2006). Be to, analizuojant ginčų sprendimą teismuose pastebėta, kad net ir grynai individualaus pobūdžio darbo ginčų byloje, nesusijusiose su kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymu konkrečiau darbuotojo atžvilgiu ar jo atstovavimu, gali rasti kolektyvinio pobūdžio aspektų. Nagrinėjant individualų darbo ginčą kartu keliami kolektyvinės sutarties taikymo, jos santykio su kitais vietiniais teisės aktais, profesinės sąjungos sutikimo atleisti darbuotoją klausimai, kurie yra akivaizdžiai kolektyviniai ir išreiškia kolektyvinį interesą. Todėl šiuo metu DK įtvirtintos griežtai viena nuo kitos atribotos individualių ir kolektyvinių darbo ginčų sistemos ne tik įneša painiavos, bet dažnai sudaro prielaidas ir galimiems teisės taikymo pažeidimams ir, kaip minėta, akivaizdžiai prieštarauja tarptautiniams darbo teisės standartams.

Atsižvelgiant į tai, siūlytina peržiūrėti darbo ginčų klasifikacijos koncepciją Lietuvoje ir, atlikus tam tikras teisinio reguliavimo korekcijas, vietoje subjekto kriterijumi paremtos darbo ginčų klasifikacijos įvesti trinarę darbo ginčų klasifikaciją, paremtą kompleksiniu objekto ir subjekto kriterijumi bei įtvirtinti darbo ginčų sistemą, kurioje būtų

išskiriami: 1) *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; 2) *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; 3) *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. Realizuojant darbo ginčų klasifikacijos reformą kartu būtina sukurti specializuotas kiekvienos iš šių rūšių ginčų sprendimo schemas ir metodus.

## 2. Kolektyvinių darbo ginčų objektas, kilimo priežastys ir šių ginčų sprendimo ypatumai

Kolektyviniams darbo ginčams spręsti Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato specialią sistemą, kuri remiasi socialinės partnerystės principais. Kolektyviniai darbo ginčai, nepriklausomai nuo jų objekto, t. y. tiek kolektyviniai teisės darbo ginčai, tiek kolektyviniai interesų darbo ginčai, sprendžiami taikant trečiųjų – taikinimo metodus, o kaip *ultima ratio* darbuotojai gali pasinaudoti streiko teise. Pažymėtina, kad šiuo metu Lietuvoje netgi kolektyviniai darbo ginčai, kilę dėl teisės nevykdymo, nėra žinybingi teismams. Kaip žinoma, įvairios taikinimo institucijos, kurios sudaromos paritetiniais pagrindais išimtinai tik iš ginčo šalių deleguotų narių, yra neveiksmingos ir praktiškai joms neįmanoma pasiekti konsensuso dėl sprendžiamo ginčo. Todėl tokie ginčai praktikoje dažniausiai lieka neišspręsti. Labai dažnai darbuotojams atstovaujančios organizacijos arba išvis vengia inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus, arba, pabandžiusios pasinaudoti taikinimo procedūromis, jomis nusivilia, bet, nesiryždamos organizuoti streiko, palieka ginčą neišspręstą. Tokiu atveju darbuotojų interesai, o netgi ir teisės lieka nerealizuotos. Dėl to darbuotojai imasi kitokių priemonių, pavyzdžiui, vietoje kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės pažeidimo inicijuoja individualius darbo ginčus ir keliasdešimt ar net keli šimtai ieškinių paduodama į teismus (Petrylaitė, Blažienė 2011). Manytina, kad panašias problemas padėtų išspręsti kompleksinis požiūris į darbo ginčų sistemą ir jų sprendimo metodus.

Kolektyvinių darbo ginčų institutas susiduria ne tik su šių ginčų sampratos ir rūšių, remiantis ginčo objektu, nebuvimo (neišskyrimo) problematika, ne mažiau praktinių problemų kelia ir DK įtvirtintas gana komplikuoatas šių ginčų sprendimo mechanizmas. Galima drąsiai konstatuoti, kad Lietuvoje egzistuojanti trečiųjų – taikinimo procedūra visiškai neveikia: DK perkrautas pačiais įvairiausiais taikinimo metodus, pradedant taikinimo komisija, baigiant trečiųjų

teismu ir darbo arbitražu, kurie praktikoje niekada nebuvo panaudoti, nėra aišku, kaip šiuos metodus reikėtų organizuoti ir realizuoti konkrečiu praktiniu atveju (Interviu... 2013). Tarpininkavimas DK pirmą kartą buvo įvardytas jau pirmojoje redakcijoje, t. y. dar 2003 m., kai tarpininkas buvo minimas kaip *nesutarimo sprendimo ekspertas* vadinamajame iki ginčo etape (DK 70 straipsnis, 2002 m. birželio 4 d. redakcija) bei kaip galimas *taikinimo komisijos pirmininkas* (DK 72 straipsnio 3 dalis, 2002 m. birželio 4 d. redakcija). Tačiau tik 2008 m. buvo pabandyta radikaliai peržiūrėti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo procedūras ir atsisakant butaforinių metodų, t. y. darbo arbitražo ir trečiųjų teismo, kokybiškai naują svorį suteikti tarpininkavimo metodui, priskiriant jam pagrindinę reikšmę sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus ir tuo tikslu sukurti tarpininkų sistemą (*Žin.*, 2008, Nr. 63-2375). Tačiau galiausiai įstatymų leidėjas nesiryžo atsisakyti perteklinių darbo arbitražo ir trečiųjų teismo metodų, bet šalia jų ėmė taikyti ir tarpininkavimo metodą. Išliko visuomet privalomu metodu ir etapu sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus buvęs taikinimo etapas Taikinimo komisijoje. Taigi užuot susiaurinus ir suefektyvinus trečiųjų – taikinimo etapą, kuris galėjo paspartinti kolektyvinių reikalavimų kėlimo procesą, palengvinti ir pagreitinti jų sprendimo procedūras, galiojanti sistema, papildyta dar vienu metodu, vyraujančiu Vakarų valstybių kolektyvinėje darbo teisėje, Lietuvoje liko daugiau deklaratyvia galimybe. Pažymėtina, kad nors DK buvo papildytas tarpininkavimu 2008 m., Tarpininkų sąrašas buvo sudarytas tik 2010 m. (*Žin.*, 2010, Nr. 15-714). Nors Vyriausybė jau 2008 m. buvo įgaliota patvirtinti Tarpininkų sąrašo sudarymo, parinkimo, tarpininkavimo ir tarpininkų apmokėjimo tvarką, tam prireikė net dvejų metų.

Taigi nepaisant to, kad per pastaruosius dešimt metų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo sistema ne kartą buvo revizuota ir reformuota, šiandien dar yra išlikę nemažai problemų. Visų pirma būtų galima paminėti nerealizuotą tarpininko nepriklausomumo ir nešališkumo reikalavimą (Voluntary... 1951), nes tarpininkams DK keliamas tik nepriekaištingos reputacijos ir specialių žinių turėjimo reikalavimas, bet visiškai neužsimenama apie jų nepriklausomumą, nors tai yra vienas pagrindinių tarptautinės teisės keliamų reikalavimų. Peržvelgus Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. sudarytą tarpininkų sąrašą (LR socialinės... 2010), matyti, kad didžioji jų dalis yra vienaip ar kitaip (darbo ar konsultavimo santykiais) susiję su darbdaviais ar profesinėmis sąjungomis. Kita vertus, esamas tarpininkų sąrašas nėra peržiūrimas, koreguojamas, pildomas, nėra ir investuojama į tarpininkų gausinimą, esamų tarpininkų kvalifikacijos ugdymą, nors TDO rekomendacijoje Nr. 198 „Dėl darbo santykių“ 4 straipsnio g punkte teigiama (Employment... 2006), kad nacionalinė politika turi apimti priemones, užtikrinančias tinkamą ir pakankamą teisėjų, arbitrų, tarpininkų, darbo inspektorių ir kitų asmenų, atsakingų už sprendimų priėmimą sprendžiant darbo ginčus,

supažindinimą su svarbiais tarptautiniais darbo standartais ir nacionalinių darbo įstatymų bei standartų vykdymu. Su aktualiais tarptautiniais darbo standartais turėtų būti supažindinama organizuojant pradinius ir tęstinius mokymus, kurie būtų puiki priemonė, skirta keistis informacija apie kintančių darbo santykių aspektus ir išsiaiškinti esamą nacionalinę praktiką šioje srityje. Taigi visa ši sistema palikta savieigai. Tai nėra tinkamas metodas, ir akivaizdu, kad kolektyvinių darbo ginčų sprendimo mechanizmui stiprinti neužtenka vien tik palankaus ir pakankamo teisinio reglamentavimo, reikia ir principinio valstybės požiūrio bei paramos skatinant šiuos procesus praktikoje.

Ne mažiau aktuali problema ir tikėtina kliūtis tarpininkavimo metodo populiarumui – tarpininko paslaugų apmokėjimas. Kuriant tarpininkavimo sistemą primygtinai buvo siekiama, kad tarpininkavimo procedūros bent jau kelis pirmuosius metus būtų finansuojamos iš valstybės biudžeto, tačiau buvo nueita paprasčiausiu ir lengviausiu keliu, t. y. numatyta, kad už tarpininko paslaugas kolektyvinio ginčo šalys apmoka savo lėšomis (Petrylaitė 2003). Nebuvo išspręstas nei orientacinių įkainių, nei sąnaudų paskirstymo klausimas. Galiausiai akivaizdu, kad toks reguliavimas ir finansinės naštos atsiradimas išties prisidėjo prie to, kad šis metodas taip ir liko vegetuoti.

Galiausiai tenka konstatuoti, kad tarpininkavimas praktikoje visiškai neveikia, t. y. nuo 2010 m. buvo tik vienas atvejis, kai buvo pasinaudota tarpininko paslaugomis ir, kiek žinoma, šis atvejis baigėsi nesutarimų protokolo surašymu, nes darbdavys iš principo atsisakė dalyvauti šiame procese. Akivaizdu, kad nedalyvaujant vienai iš kolektyvinio darbo ginčo šalių, pats procesas tampa niekinis, nes, kaip numatyta DK 75-1 straipsnyje, ginčo sprendimo pasitelkiant tarpininką užduotis – suderinti šalių interesus ir pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą (Interviu... 2013). Taigi vienai iš šalių nedalyvaujant šiame procese, kyla klausimas – ar iš viso galima kalbėti apie tarpininkavimą kaip procesą. Čia iškilo konkreti teisinė, praktinė, iš dalies ir teorinė problema, nes DK lyg ir suponuota pareiga abiem ginčo šalims dalyvauti tarpininkavimo procese (DK 71 str.), tai grindžiama ir šalių geranoriškumo bei pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principams, bet tokiu atveju, kai viena iš šalių piktnaudžiauja savo padėtimi, kyla teisinės ir netgi moralinės atsakomybės klausimas – akivaizdu, kad profesinė sąjunga tokiu atveju įgyja galimybę imtis streiko, bet, žinant Lietuvos darbo santykių tradicijas ir praktiką, tai mažai tikėtina. Todėl susiduriama su situacija, kai viena iš ginčo šalių gali ignoruoti teisinių nuostatų reikalavimus ir iš esmės dėl to nepatirti jokių teisinių ar ekonominių nepatogumų. Tokia situacija, matyt, verčia abejoti ir galvoti apie tarpininkavimo modelio tobulinimo būtinybę bei kelti klausimą, ar vien tik tarpininkų sąrašo sudarymas ir pavedimas šiuos reikalus kuruoti Trišalės tarybos sekretoriui yra pakankamas garantas tinkamai realizuoti šią

procedūrą (pvz., tuo vieninteliu tarpininkavimo atveju, kai Sekretoriatas turėjo burtų keliu parinkti tarpininką, vietoje įstatyme numatytų penkių darbo dienų tai užtruko net tris mėnesius). Manytina, kad tokie pavyzdžiai leidžia kelti klausimą dėl Valstybinio tarpininko instituto steigimo reikalingumo, apie tam tikrų įgaliojimų teikti privalomus nurodymus piktnaudžiaujančiai tarpininkavimo procesu ginčo šaliai suteikimą ir pan.

Išanalizavus kolektyvinių darbo ginčų inicijavimo ir sprendimo praktinius bei teisinius aspektus, galima formuluoti šiuos siūlymus:

- 1) atribojus kolektyvinius interesų darbo ginčus nuo kolektyvinių teisės darbo ginčų, juos būtina perduoti spręsti teismams, prieš tai numčius ginčo šalims galimybę pasinaudoti tarpininko pagalba;
- 2) būtina institucionalizuoti tarpininkavimo modelį, įsteigiant valstybinę tarpininko tarnybą, kuriai būtų pavesta ne tik tarpininkauti kolektyviniuose interesų darbo ginčiuose, bet kartu veikti prevenciškai, teikti paramą kolektyvinėse derybose, kaupti statistinius duomenis, vykdyti kitas socialinės partnerystės plėtotos funkcijas. Tokiu atveju, naudojantis užsienio valstybių patirtimi, rekomenduotina atsakyti perteklinių DK įtvirtintų metodų – darbo arbitražo ir trečiųjų teismo. Vietoje to tarpininkavimas turėtų būti įteisintas kaip privalomas visų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas;
- 3) būtina stiprinti teisėjų ir tarpininkų profesinį ir socialinį pasirėmimą sprendžiant bylas, kylančias iš kolektyvinių darbo santykių, ar individualių darbo ginčų, kurie kyla dėl kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

### 3. Streikų skelbimo ir jų teisėtumo bylų nagrinėjimo ypatumai

Kalbant apie kolektyvinius darbo ginčus reikia pripažinti, kad daugiausia dėmesio viešojoje erdvėje skiriama streikų klausimui. Nors, kaip minėta, jų visgi išlieka nedaug, bet net ir tais atvejais teismų priimami sprendimai dėl streikų teisėtumo kelia abejonių dėl jų teisėtumo ir pagrįstumo. Lietuvoje per pastarąjį dešimtmetį streikai, tiksliau, jų teisinis reguliavimas, sulaukė pakankamo dėmesio ir pamažu buvo pereita nuo griežčiausio iki liberalesnio teisinio streikų reguliavimo (Petrylaitė 2009). Iš pirmo žvilgsnio visi buvę teisėkūros žingsniai (*Žin.*, 2008, Nr. 63-2375; *Žin.*, 2010, Nr. 81-4221) gali būti vienareikšmiškai vertinami kaip teisės streikuoti teisinio reglamentavimo liberalizavimas ir kartu priartinimas prie tarptautinių teisinių standartų, kurie labai aiškiai įtvirtina šią teisę kaip vieną iš fundamentalių darbuotojų teisių ir reikalauja nustatyti tokias šios teisės realizavimo taisykles, kurios, užtikrindamos saugumą visuomenei ir viešąjį interesą, kartu nesukurtų papildomų

perteklinių apribojimų šia teise besinaudojantiems darbuotojams. Tačiau šalia to galima išvelgti ir pastaraisiais metais jau pagausėjusioje teismų praktikoje formuluojamus, švelniai tariant, abejotinus sprendimus bylose dėl streikų teisėtumo ar laikinųjų apsaugos priemonių taikymo organizuojant streiką. Pavyzdžiui, teismai itin liberaliai taiko laikinąsias apsaugos priemones bylose dėl streikų ir peržengia Darbo kodekso leidžiamas ribas bei tarptautiniuose standartuose įtvirtintus principus. Teismai, taikydami DK nuostatas dėl galimybės atidėti neprasidėjusį streiką, remiasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis ir argumentuoja, kad streikas gali sukelti neigiamų ekonominių padarinių darbdaviui ir netgi visuomenei (Nutartis... 2011b). Tokiu atveju paneigiama pati streiko esmė – ekonominis poveikis darbdaviui siekiant priversti jį spręsti kilusį kolektyvinį ginčą ir bandymas atkreipti visuomenės dėmesį į kilusias problemas. Taip pat teismai nepagrįstai išplečia įmonių ir įstaigų, kuriose gali būti taikomi papildomi streikų organizavimo apribojimai, ratą ir tokiu būdu (nepagrįstai) susiaurina šių įmonių ir įstaigų darbuotojų teisę streikuoti.

Analizuojant Lietuvos teismuose pastaraisiais metais tirtas bylas, išryškėja kolektyvinių darbo ginčų klasifikacijos pagal objektą (ginčo pobūdį) skirstymo į teisės ir interesų ginčus problematika ir su tuo susijusių skirtingų kiekvienos iš šių ginčų rūšių sprendimo procedūrų nebuvimas. Kitaip tariant, keliose iš analizuotų bylų akivaizdžiai kilo teisės pobūdžio kolektyviniai darbo ginčai, t. y. ginčai dėl kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimo ir jų tinkamo vykdymo. Teismai iš viso nėra linkę spręsti klausimo dėl kilusio kolektyvinių darbo ginčo pobūdžio (rūšies) ir daro esminius materialinės teisės ir kolektyvinės darbo teisės konceptualius aiškinimo trūkumus (Sprendimas... 2013). Sveikintina tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiek tiek pakoreguoja abejotinus apeliacinės instancijos teismo argumentus bei motyvus ir konstatuoja, kad Europos socialinėje chartijoje laikomasi principo, jog kolektyviniai veiksmai galimi tik esant interesų konfliktams, bet net ir tuo atveju teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės gali nustatyti šios teisės įgyvendinimo ribas (Nutartis... 2011a). Šioje byloje Teismas lyg ir bando netiesiogiai atriboti teisės ir intereso pobūdžio kolektyvinius darbo ginčus, bet detaliau dėl šių ginčų sprendimo metodų ypatumų nekalba, nors ir vadovaujasi Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis.

Pažymėtina, kad teismų sprendimuose išryškėja ir dar viena problema, susijusi su DK 78 straipsnio 3 dalies taikymu, kuri draudžia streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai ir ją vykdančiam (kitai tariant, reikalauja laikytis „taikos įsipareigojimo“). Neatribojus teisinio kolektyvinių darbo ginčo nuo interesų konflikto, iš tiesų teismai konstatuoja, kad darbdavys laikosi kolektyvinės sutarties, todėl tuo metu streikuoti draudžiama (Nutartis... 2011c). Tačiau teismas neįvertina to, kad tuo pačiu metu vyksta ir derybos dėl

naujos kolektyvinės sutarties, kyla interesų konfliktas iš kolektyvinių derybų ir tai yra kokybiškai kitas kolektyvinis intereso darbo ginčas, kurio atžvilgiu gali būti imamasi visų teisėtų sprendimo būdų, *ultima ratio* atveju įskaitant ir streiką (Petrylaitė 2009).

Tokie Lietuvos teismų praktikos pavyzdžiai iš esmės pa-neigia DK sukurtą streikų teisinį reglamentavimą ir išties yra abejotini teisėtumo ir atitikties tarptautiniams darbo teisės standartams požiūriu. Atsižvelgiant į tai, Lietuvoje galiojančiuose teisės aktuose reikia įtvirtinti taisyklę, kad teisė streikuoti leidžiama tik kolektyvinių interesų ginčų atžvilgiu, t. y. reikėtų nuosekliai vadovautis tarptautinių darbo teisės standartų suformuluotais reikalavimais, kurie numato galimybę imtis kolektyvinių veiksmų tik tais atvejais, kai kyla kolektyvinis darbo ginčas nepavykus kolektyvinėms deryboms dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo ar galiojančios kolektyvinės sutarties pakeitimo, bet jokia būdu ne dėl kolektyvinių sutarčių nuostatų vykdymo / nevykdymo bei jų interpretavimo (kolektyviniai teisės darbo ginčai).

#### 4. Individualių darbo ginčų sprendimo mechanizmo paieškos

Tarptautinės organizacijos gana minimaliai ir netiesiogiai reguliuoja individualių darbo ginčų institutą. Tarptautinė teisė, pripažindama, kad individualūs darbo ginčai kyla pažeidus darbuotojo teises, ir siekdama sudaryti sąlygas taikiai bei efektyviai spręsti tokius ginčus, ragina valstybes nares sukurti adekvacious nacionalinius teisinius ir procedūrinis mechanizmus šiems ginčams spręsti ir reikalauja, kad šie mechanizmai būtų efektyvūs, nešališki ir kad sudarytų maksimalias priedaidas išspręsti darbo ginčą jo kilimo vietoje, t. y. įmonėje (Digest... 2008).

Lietuvoje nuo 2013 m. sausio 1 d. startavo naujas individualių darbo ginčų sprendimo modelis, kai ikiteismine tvarka beveik visi individualūs darbo ginčai turi būti privalomai sprendžiami Darbo ginčų komisijose, sudaromose prie teritorinių darbo inspekcijų. Kaip minėta, tarptautiniai standartai kelia nepriklausomumo reikalavimą institucijoms ir ekspertams, kurie sprendžia ginčą ar padeda ginčo šalims pasiekti susitarimą. Lietuva – viena iš nedaugelio valstybių, kuriose darbo inspektoriams, kurie yra valstybės tarnautojai, suteikiama teisė spręsti kolektyvinius darbo ginčus. Dar daugiau – tik Lietuvoje kreipimasis į Darbo ginčų komisiją yra privalomas, bet ne alternatyvus ginčo sprendimo būdas. Be to, Lietuvoje Darbo ginčų komisija priima sprendimą, kuris yra privalomas ginčo šalims, o jo nevykdant netgi įgyja vykdomojo dokumento galią. Užsienio valstybėse toks sprendimo privalomumas galimas tik tuomet, kai darbo inspekcija ginčus sprendžia savanorišku šalių pasirinkimu, o kitais atvejais darbo inspektoriams suteikiama teisė veikti kaip taikintojams ar tarpininkams, bet ne arbitrams, priimantiems privalomus

sprendimus. Tiesa, Lietuviškas modelis lyg ir suponuoja, kad Darbo ginčų komisijoje sprendimas priimamas socialinio bendradarbiavimo pagrindu, t. y. trijų narių kolegijoje, kurioje net du nariai yra socialinių partnerių atstovai. Tačiau išties Darbo kodekso 287 straipsnio 2 dalis numato galimybę Darbo ginčų komisijos pirmininkui – valstybiniam darbo inspektoriumi – sprendimą priimti vienasmeniškai. Tokia teisinė nuostata pagrįstai leidžia abejoti, ar šiandien Lietuvoje egzistuojanti ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo sistema atitinka tarptautinius nepriklausomumo ir savanoriškumo reikalavimus. Apklausus darbo ginčų komisijų pirmininkus paaiškėjo, kad komisijų darbe dalyvauja tik dalis socialinių partnerių deleguotų atstovų, taip pat kad socialinių partnerių atstovai ne visada yra kompetentingi. Kai kurių komisijų pirmininkų teigimu, dažniausiai darbo ginčą išspręsti padeda tik tie socialiniai partneriai, kurie turi teisinį išsilavinimą. Apklausa parodė, kad komisijų pirmininkai dažnai susiduria su sunkumais formuodami komisijos sudėtį dėl socialinių partnerių pasyvumo. Visi be išimties minėtoje apklausoje dalyvavę pirmininkai nurodė, kad jeigu komisijos narys neatvyksta į posėdį, posėdis nėra atidedamas ir prašymas nagrinėjamas iš esmės. Tokia socialinių partnerių dalyvavimo komisijų darbe tendencija lemia tai, jog komisijos pirmininkui – valstybės atstovui – kartais tenka vienasmeniškai priimti sprendimą (arba jo balsas yra lemiamas); tokiu būdu socialinės partnerystės principas nerealizuojamas. Toks sprendimas iš esmės tampa valstybės institucijos sprendimu, o ne partnerių kompromiso pasiekimu. Pabrėžtina, kad komisijos pirmininkas yra valstybės tarnautojas ir, nedalyvaujant komisijos nariams, komisijos sprendimas tampa nebe partnerių, o valstybės tarnautojo priimtu sprendimu, tai iš esmės prieštarauja darbo ginčų komisijos esmei. Todėl siūlytina reguliariai peržiūrėti socialinių partnerių organizacijų iš anksto patvirtintus narių sąrašus ir sudaryti galimybę efektyviai juos atnaujinti – atsižvelgiant pirmiausia į pačių narių pageidavimą (būti išbrauktiems ar įrašytiems), taip pat užtikrinti grįžtamąjį ryšį iš komisijų pirmininkų apie atskirų socialinių partnerių dalyvavimą komisijos darbe ir jų aktyvumą. Taip pat siūlytina apsvarstyti galimybę socialinių partnerių atstovus skirti ilgesniam laikui, tam tikrai kadencijai, kad jie galėtų labiau įsitraukti į ginčų sprendimo procesą. Taip pat siūlytina atsisakyti DK numatytos teisės pirmininkui priimti sprendimą nagrinėti ginčą iš esmės neatvykus abiem komisijos nariams ir panaikinti pirmininko teisę vienasmeniškai priimti šalims privalomą sprendimą. Savo ruožtu, siekiant užtikrinti komisijos narių dalyvavimą posėdyje, siūlytina numatyti sankcijas nariui, kuris be pateisinamos priežasties neatvyksta į posėdį.

Be to, pažymėtina, kad Lietuvos ikiteisminis individualių darbo ginčų etapas skirtas ne tiek šalims sutaukyti ir kompromisui rasti, kiek greitai priimti privalomą sprendimą. Nors toks sprendimas gali užtikrinti teisės laikymąsi,

tačiau ne visada gali lemti, kad darbo santykių šalys iš esmės susitaikys ir vėlesniu laikotarpiu išvengs panašaus pobūdžio nesutarimų. Analizuojant VDI pateiktus darbo ginčų komisijų veiklos statistinius duomenis (Darbo... 2013) išryškėja, kad skirtingose komisijose labai skiriasi patvirtintų taikos sutarčių dalis iš bendro išnagrinėtų bylų skaičiaus – tiriamuoju laikotarpiu ji svyravo nuo 4,3 % Klaipėdos iki 33,9 % Vilniaus komisijose. Pažymėtina, kad pagal įstatymą darbo ginčų komisija posėdžio metu turi pasiūlyti šalims susitaikyti. Tačiau statistiniai duomenys rodo, kad ši pareiga skirtingų komisijų suprantama ir vykdoma skirtingai. Kitaip tariant, galima teigti, jog kai kurios komisijos formaliai pasiūlo ginčo šalims susitaikyti, bet jeigu jos neišreiškia noro taikiai susitarti, tuo taikinimas ir baigiasi. Apklausos metu komisijų pirmininkų buvo klausama, kas paprastai inicijuoja sudaryti taikos sutartis. Dažniau paminėta, kad 70–90 % visų taikos sutarčių inicijuoja komisija. Tai rodo, kad susitaikinimo inicijavimą pareigą komisijos vykdo, tik akivaizdu, kad šiam procesui skiriama nepakankamai dėmesio. Atsižvelgiant į tai, kad darbo ginčų komisijos sudaromos trišaliu principu, į jas deleguojami socialiniai partneriai, reikėtų akcentuoti būtent jų aktyvumą ir lemiamą vaidmenį taikinimo etape. Būtent socialiniai partneriai, naudodamiesi savo specializuotomis praktinėmis žiniomis, galėtų padėti ginčo šalims pasiekti taikų susitarimą. Darbo ginčo komisijos pirmininkas turėtų prižiūrėti, kad nebūtų peržengtos teisės leistinum ribos. Manytina, kad tai pateisintų tiek socialinių partnerių dalyvavimą darbo ginčų komisijose, tiek sudarytų daugiau prielaidų taikyti taikinimo metodus praktikoje.

Lietuvoje, kaip ir visose Europos valstybėse, individualiam darbo ginčui patekus į teismą, šiam kyla pareiga bandyti sutaikinti 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 sutaikyti šalis. Užsienio valstybėse tai daug išsamiau reglamentuotas ginčo sprendimo etapas, kai prieš pradėdant spręsti darbo ginčą teismo posėdyje teisėjai tampa oficialiais taikintojais ir privalomai veda teismo taikinimo procedūrą, kurios metu yra aktyvūs ir stengiasi maksimaliai padėti šalims pasiekti kompromisinį sprendimą (Kavaliauskienė 2010; Kaminskienė 2011). Lietuvoje taip pat veikia Civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas (Žin., 2008, Nr. 87-3462), kuris, be kita ko, reglamentuoja ir teisminį taikinamąjį tarpininkavimą. Tai itin pozityvus reguliavimas, visa apimtimi atitinkantis tarptautinius teisinius standartus ir užsienio valstybėse vyraujančią patirtį (Simaitis 2007). Tačiau abejonių kelia tokio teismo taikinimo efektyvumas darbo ginčiuose, kur reikia ypatingo socialinio jautrumo, darbo santykių prigimties ir organizavimo suvokimo, t. y. sprendžiant tokius ginčus, be teisiųjų žinių, labai svarbios ir socialinės bei ekonominės žinios, kurių Lietuvos teismų teisėjams dažnai trūksta ir dėl to, manytina, jie vengia imtis

šios teismo taikinimo veiklos. Tikėtina, kad ši situacija labai pasikeistų, jeigu darbo ginčus spręstų ne tik profesionalūs teisininkai, bet ir socialiniai teisėjai (tarėjai). Išties būtų daug daugiau prasmės, siekiant rezultatyvumo, efektyvumo ir socialinio kompromiso, didžiąją dalį individualių darbo ginčų perkelti spręsti į teismo taikinimo stadiją.

Lietuvoje galiojantys teisės aktai numato ir kitą alternatyvą – galimybę dėl kilusio individualaus darbo ginčo kreiptis į komercinį arbitražą. Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo 12 straipsnio 2 dalyje (Žin., 2012, Nr. 76-3932) nurodyta, kad arbitražui gali būti perduoti ginčai, kylantys iš darbo sutarčių, kai arbitražinis susitarimas buvo sudarytas kilus ginčui. Tiesa, lieka neaiškus šio įstatymo santykis su DK, kuris numato privalomą darbo ginčo sprendimą Darbo ginčų komisijoje. Pavyzdžiui, nutraukus bylą arbitražo teisme, lieka nebeaiški neišspręsto darbo ginčo tolesnio nagrinėjimo procedūra ir jos privalomumas. Šiuo atveju būtina minėtų dviejų teisės aktų nuostatas suderinti tarpusavyje, numatant teisinę pasekmę, kurios kyla pasirinkus individualų darbo ginčą spręsti arbitražo teisme. Kita vertus, galima būtų svarstyti arbitražo teismų ir arbitrų specializacijos galimybę ar specialių arbitrų parinkimą išimtinai darbo ginčams spręsti.

### Išvados ir rekomendacijos

Įvertinus teorinius ir praktinius darbo ginčų klasifikacijos aspektus, siūlytina peržiūrėti darbo ginčų klasifikacijos koncepciją ir, atlikus tam tikras teisinio reguliavimo korekcijas, vietoje subjekto kriterijumi paremtos darbo ginčų klasifikacijos įvesti trinarę darbo ginčų klasifikaciją, paremtą kompleksiniu objekto ir subjekto kriterijumi ir įtvirtinti bendrą darbo ginčų sistemą, kurioje būtų išskiriamai: kolektyviniai teisės darbo ginčai, kolektyviniai intereso darbo ginčai bei individualūs teisės darbo ginčai.

Kolektyvinių darbo ginčų atžvilgiu būtina institucionalizuoti tarpininkavimo modelį, įsteigiant valstybinę tarpininko tarnybą, kuriai būtų pavesta ne tik tarpininkauti kolektyviniuose interesų darbo ginčiuose, bet kartu veikti prevenciškai, teikti paramą kolektyvinėse derybose, kaupti statistinius duomenis, vykdyti kitas socialinės partnerystės plėtotės funkcijas. Naudojantis užsienio valstybių patirtimi, rekomenduotina atsakyti perteklinių DK įtvirtintų metodų – darbo arbitražo ir trečiųjų teismo, vietoje to tarpininkavimą įteisinant kaip privalomą visų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą.

Teisė streikuoti turi būti leidžiama tik kolektyvinių interesų ginčų atžvilgiu, t. y. būtina nuosekliai vadovautis tarptautinių darbo teisės standartų suformuluotais reikalavimais, kurie numato galimybę imtis kolektyvinių veiksmų tik tais atvejais, kai kyla kolektyvinis darbo ginčas nepavykus kolektyvinėms deryboms dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo ar galiojančios kolektyvinės sutarties pakeitimo, bet jokia būdu ne dėl kolektyvinių sutarčių nuostatų

vykdymo/nevykdymo bei interpretavimo (kolektyviniai teisės darbo ginčai).

Individualių darbo ginčų atžvilgiu būtina tęsti nuo 2013 m. pradėtą įgyvendinti ikiteisminio sprendimo formą ir kartu:

- persvarstyti reikalavimą privalomai kreiptis ikiteisimine tvarka į Darbo ginčų komisiją. Siūlytina šį ginčo sprendimo etapą palikti kaip papildomą, savanorišką metodą, sudarantį galimybių šalims susitarus pasinaudoti papildomu – ikiteisminiu darbo ginčo nagrinėjimo etapu;
- skatinti individualių darbo ginčų arbitravimą, apsvarstant galimybę specializuoti arbitrus ar steigti specializuotus arbitražo teismus darbo ginčams spręsti; darbo ginčų arbitražas turėtų būti nustatomas kaip privalomo ginčo nagrinėjimo Komisijoje alternatyva;
- darbo ginčui patekus į teismą, numatyti privalomą teisminį taikinimą darbo bylose, kur taikintojais būtų ne tik profesionalūs, bet ir socialiniai teisėjai (tarėjai).

## Literatūra

- Darbo ginčų komisijos sprendimų apžvalga (2013-01-01–2013-05-31). Valstybinė darbo inspekcija, 2013.
- Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*. Council of Europe, 2008.
- Employment Relationship Recommendation No. 198*. International Labour Organization, 2006 [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/standards/langen/index.htm>
- Europos socialinė chartija (pataisyta). 2001. *Valstybės žinios*, 49-1704.
- Examination of Grievances Recommendation No. 130. International Labour Organization, 1967 [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>
- Interviu su tarpininke J. C. (nepublikuotas). Vilnius, 2013 m. kovo 13 d.
- Kavaliauskienė, G. 2010. Išankstinės neteisminės ginčo sprendimo tvarkos laikymasis įgyvendinant teisę kreiptis į teismą, iš *Teisė į teisminę gynybą civilinio proceso reformos kontekste: mokslinių straipsnių rinkinys* [opt. diskas]. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 103–115.
- Kaminskienė, N. 2011. *Alternatyvus civilinių ginčų sprendimas*. Vilnius: Registrų centras. 272 p.
- Lietuvos Respublikos civilinių ginčų taikinamojo tarpininkavimo įstatymas, 2008. *Valstybės žinios*, 87-3462.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002. *Valstybės žinios*, 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75<sup>1</sup>, 130<sup>1</sup> straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas, 2008. *Valstybės žinios*, 63-2375.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123(1) straipsniu įstatymas, 2010. *Valstybės žinios*, 81-4221.
- Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymas, 2012. *Valstybės žinios*, 76-3932.
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. birželio 4 d. įsakymu Nr. A1-216 patvirtintas Tarpininkų, kurie pasitelkiami sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, sąrašas [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/node/48>
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 15-714.
- Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2011. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2011a.
- Nutartis civilinėje byloje Nr. 2-9660-676/2011. Klaipėdos miesto apylinkės teismas, 2011b.
- Nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1599-460/2011. Klaipėdos apygardos teismas, 2011c.
- Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-181/2006. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2006.
- Nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317/2005. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2005.
- Petrylaitė, D. 2003. Tarpininkavimas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, *Jurisprudencija* 40(32): 33–40.
- Petrylaitė, D. 2008. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje, *Jurisprudencija* 8(110): 50–56.
- Petrylaitė, D. 2009. Strikes as *ultima ratio* method of social conflicts resolution: Lithuanian Case, *Bulletin of comparative labour relations: The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European economic area and Russia* 69: 117–122.
- Petrylaitė, D.; Blažienė, I.; Petrylaitė, V. 2013. Darbo ginčų instituto reguliavimo tarptautiniai teisiniai standartai ir jų įgyvendinimas nacionalinėje teisėje, *Teisė* 88.
- Petrylaitė, D.; Blažienė, I. 2011. Veiksmingesnio darbo ginčų sprendimo galimybės, iš *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos: tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 417–435.
- Sappia, J. 2002. *Labour Justice and alternative dispute resolution of collective and individual labour conflicts*. Lima: International Labour Office [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/149eng.pdf>
- Simaitis, R. 2007. Mediacijos privačiuose ginčiuose teisinio reguliavimo tendencijos Lietuvoje, *Justitia* 2: 21–32.
- Sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14-477/2013. Zarasų rajono apylinkės teismas, 2013.
- Sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-19318-600/2012. Vilniaus miesto 1-os apylinkės teismas, 2012.
- Streikų statistinė informacija. Lietuvos statistikos departamentas [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/rodikliai22>



Teismų statistika. Nacionalinė teismų administracija [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika>

Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation (No. 92). International Labour Organization, 1951 [interaktyvus], [žiūrėta 2013 m. birželio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/standards/langen/index.htm>

**Daiva PETRYLAITĖ.** Full-time Associate Professor at the Faculty of Law, Vilnius University since 2006. Defended PhD thesis addressing the theoretical and practical problems of collective labour disputes in 2005. Research interests: labour law, industrial relations, collective labour disputes, social dialogue and civil service. The author of the monograph *Collective Labour Disputes* and a co-author of several monographs on labour law and civil service. A responsible editor and co-author of the manual *Labour Law*. Published a number of articles on relevant issues of labour law in national and international publications.

**Inga BLAŽIENĖ.** Doctor of Social Sciences, Senior Researcher at the Institute of Labour and Social Research of the Lithuanian Social Research Centre. The author of more than 20 scientific publications; national correspondent for the European Industrial Relations Observatory, European Working Conditions Observatory and European Restructuring Monitor. Research interests: employment and labour market policy, income inequality, industrial relations, working conditions.

**Vida PETRYLAITĖ.** Lecturer at the Department of Private Law, Faculty of Law, Vilnius University, doctor of Social Sciences. Research interests: Lithuanian and international social security, labour law. For the period 2003–2006, worked for the Ministry of Social Security and Labour. Since 2008, has been the director of the public institution Vilnius University Legal Clinic. Since 2009 – a member of the Scientific Institute of Labour Law. The author and a co-author of several scientific publications on international and Lithuanian social security and labour law.

**Rasa ZABARAUSKAITĖ.** Doctor of Social Sciences, Senior Researcher at the Institute of Labour and Social Research of the Lithuanian Social Research Centre. The author of more than 20 scientific publications. Research interests: income inequality, poverty measurement and alleviation, employment policy, working conditions.