

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Žavintos Jurgelėnienės,  
V kurso (neakivaizdinio skyriaus)  
Darbo ir socialinės apsaugos teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**DARBO TEISĖS ŠALTINIŲ SAMPRATA IR HIERARCHIJA**

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus

Recenzentas: doc. dr. T. Davulis

Vilnius 2007

## Turinys

<b>Įvadas</b> .....	3
<b>1. Teisės šaltiniai</b> .....	6
1.1. Teisės šaltinių samprata.....	6
1.2. Teisės šaltinių sistema.....	10
<b>2. Lietuvos darbo teisės šaltinių samprata</b> .....	13
<b>3. Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchija</b> .....	15
3.1. Pirminiai Lietuvos darbo teisės šaltiniai.....	15
3.1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.....	15
3.1.2. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys.....	18
3.1.2.1. Daugiašalės universalios tarptautinės sutartys.....	18
3.1.2.2. Daugiašalės regioninės tarptautinės sutartys.....	28
3.1.2.3. Dvišalės tarptautinės sutartys.....	37
3.1.3. Europos Sąjungos teisės aktai kaip Lietuvos darbo teisės šaltiniai.....	44
3.1.4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai.....	51
3.1.5. Vietiniai (lokalūs) teisės aktai ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.....	55
3.2. Antriniai Lietuvos darbo teisės šaltiniai.....	57
<b>4. Išvados</b> .....	62
<b>Literatūros sąrašas</b> .....	64
<b>Santrauka</b> .....	71
<b>Summary</b> .....	72

## Ivadas

Magistro darbo aktualumas teisės teorijos pažiūriu pasižymi tuo, kad darbe nagrinėjama teisės šaltinio samprata aptariant ir apibendrinant įvairių Lietuvos ir užsienio autorių nuomones. Darbe bus atsakyta į tokius klausimus: kas yra teisės šaltinis, koks skirtumas tarp teisės šaltinio ir teisės formos, kokie darbo teisės šaltiniai yra įtvirtinti Lietuvos Respublikos įstatymuose, jų sistema ir kokie dar yra teisės šaltiniai. Todėl darbe aptartų nuomonių pagalba bus priimtinausiai išvedama teisės šaltinio samprata, iš kurios vėliau bus išvesta ir darbo teisės šaltinio samprata. Teisės mokslas iki šiol nėra suformulavęs visapusiškos ir nuoseklios teisės šaltinių teorijos ir įvairių mokslininkų nuomonės šiuo klausimu nesutampa. Nagrinėjant Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchiją, darbe bus nagrinėjami ne tik pirminiai Lietuvos darbo teisės šaltiniai, įtvirtinti Darbo kodekse, bet ir antriniai (išvestiniai) darbo teisės šaltiniai, pateikiant argumentus, kodėl jie taip pat turi būti laikomi Lietuvos darbo teisės šaltiniais. O tai turėtų paskatinti mokslininkų diskusijas tokiu aktualiu šiai dienai klausimu.

Kaip matyti iš darbo temos formulavimo, jis apjungia kelias teisinės kategorijas: teisės šaltinių samprata ir sistema, Lietuvos darbo teisės šaltinių samprata ir hierarchija. Be abejo, pagrindinė teisinė kategorija ir darbo objektas yra darbo teisės šaltiniai, jų samprata ir hierarchija. Kitos teisinės kategorijos yra reikšmingos tik dėl to, kad padeda atskleisti pagrindinį darbo objektą. Dėl darbo apimties ir rašto darbo temos formulavimo, darbo teisės šaltinių priėmimo, galiojimo, o kai kuriais atvejais ir taikymo tvarka darbe nebus nenagrinėjama.

Šio darbo tikslas – per mokslinėje literatūroje pateikiamą teisės šaltinių sampratą ir sistemą atskleisti darbo teisės šaltinių sampratą ir hierarchiją, išanalizuoti pirminius ir antrinius Lietuvos darbo teisės šaltinius, nustatyti kiekvieno iš jų vietą darbo teisės šaltinių sistemoje taip pat pateikti Lietuvos darbo teisės šaltinių sampratą ir Lietuvos darbo teisės sistemą, atsižvelgiant į tradicinę teisės šaltinių piramidę, su jos viršuje esančia Konstitucija.

Tyrimo tikslas įgyvendinamas sprendžiant šiuos uždavinius:

1. išanalizuoti teisės šaltinių sampratų skirtumus teisės doktrinoje, apibendrinti juos, teisės šaltinį atskiriant nuo teisės formos, ir pateikti priimtinausią teisės šaltinio sampratą, iš kurios vėliau bus išvedama ir darbo teisės šaltinio samprata;
2. išnagrinėti ir aptarti pirminius Lietuvos darbo teisės šaltinius ir nustatyti kokią vietą kiekvienas iš jų užima darbo teisės šaltinių sistemoje;

3. ištirti antrinių darbo teisės šaltinių vietą Lietuvos darbo teisės šakoje ir įvertinti jų faktinę reikšmę nacionalinių darbo santykių reguliavimui.

Tiriant su darbo teisės šaltinių samprata ir hierarchija susijusias problemas, bus taikomi įvairūs mokslinio pažinimo būdai (metodai):

- bendrieji metodai: analizės ir sintezės (t.y. tyrimas atliekamas remiantis visumos išskaidymu į sudėtines dalis, atskirų dalių nagrinėjimu bei tų dalių požymių, išskirtų analizės būdu, sujungimu ir apibendrinimų atlikimu), lyginamuoju (t.y. šio metodo pagalba bus palyginami įvairūs Lietuvos darbo teisės šaltiniai) ir istoriniu (darbo tyrimas bus atliekamas per reiškinių vystymosi proceso dėsningumus bei atsitiktinumus);

- specialusis sociologinis metodas bus naudojamas tada, kai tyrimo metu bus apibendrinama valstybės institucijų teisės kūrimo ir taikymo veikla bei teisės normų analizavimas;

- individualūs metodai: formalusis–teisinis metodas (naudojamas nustatant teisės šaltinių vystymosi tendencijas); bendrųjų teisės principų metodas (tyrimo metu bus nagrinėjamas teisės normos santykis su Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos Darbo kodekse ir kituose įstatymuose įtvirtintais teisės principais).

Darbą sudaro 4 dalys:

1. Teisės šaltiniai;
2. Lietuvos darbo teisės šaltinių samprata;
3. Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchija;
4. Išvados.

Pirmosios dalies „teisės šaltiniai“ tikslas – bendrais bruožais pateikti teisinį–mokslinį teisės šaltinių sampratos ir sistemos foną, kuriame galima būtų toliau analizuoti Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchiją ir pateikti Lietuvos darbo teisės šaltinių sampratą. Norint tinkamiau atskleisti šio skyriaus tikslą, ši dalis bus išskirta į 2 smulkesnius poskyrius: teisės šaltinių samprata ir teisės šaltinių sistema.

Antroje darbo dalyje yra aptariama Lietuvos darbo teisės šaltinių samprata plačiuoju ir materialiuoju požiūriu.

Trečioje dalyje yra detalai aptariami atskiri Lietuvos darbo teisės šaltiniai, nustatant kiekvieno iš jų vietą Lietuvos darbo teisės šaltinių sistemoje ir aptariant problematiškiausius jų aspektus. Tam, kad būtų tinkamai atskleista darbo teisės šaltinių hierarchijos problema, šis skyrius bus suskirstytas į du poskyrius: pirminiai Lietuvos darbo teisės šaltiniai (kuris atitinkamai suskirstytas į dar smulkesnes dalis) ir antriniai Lietuvos darbo teisės šaltiniai.

Ketvirtosios dalies tikslas – tam tikrų išvadų ir apibendrinimų suformulavimas išnagrinėjus pasirinktą darbo temą.

Išanalizavus šia tema atliktus mokslinius tyrimus ir Vilniaus universiteto Teisės fakultete per paskutinius dvejus metus rašytus magistro darbus, matyti, kad darbo teisės šaltiniai buvo analizuojami labai abstrakčiai ir paviršutiniškai, nepateikiant išsamesnės analizės dėl darbo teisės šaltinių sampratos ir hierarchijos bei neaptariant visų Lietuvos darbo teisės šaltinių, arba, atvirkščiai, - buvo išsamiai nagrinėjami tik konkretūs atskiri Lietuvos darbo teisės šaltiniai (pavyzdžiui, Europos Sąjungos teisės aktai, tarptautinės sutartys, Europos socialinė chartija, kolektyvinės sutartys ir panašiai). Todėl tokia apimtimi tema darbo teisės šaltinių samprata ir hierarchija, aptariant ir teisės šaltinio sampratą bei sistemą, iki šiol nebuvo nagrinėta.

Siekiant tinkamiau atskleisti darbo temą, remiamasi įvairia moksline literatūra: vadovėliais, monografijomis, komentarais ir moksliniais straipsniais periodikoje. Analizuojant Lietuvos darbo teisės šaltinius nebus apeita ir be Lietuvos darbo įstatymų, kodeksų, įvairių tarptautinių sutarčių nuostatų. Siekiant tinkamiau išnagrinėti darbo teisės šaltinius, didelę reikšmę turėjo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bei Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo suformuluota doktrina. Darbe išdėstytiems samprotavimams didelės įtakos turi ir įvairių teisės mokslininkų: A. Vaišvilos, T. Davulio, St. Vancevičiaus, A. Vaičiaičio, V. Tiažkijaus, V. Vadapalo, R. S. Summers ir kitų teisės teoretikų mintys.

## 1. Teisės šaltiniai

### 1.1. Teisės šaltinių samprata

Prieš pradėdant analizuoti darbo teisės šaltinių sampratą ir hierarchiją, būtina išsamiau panagrinėti paties teisės šaltinio sampratą. Visų pirma reikia pasakyti, kad teisės mokslas nėra suformavęs visapusiškos ir kartu nuoseklios teisės šaltinių teorijos, ir vis dar lieka neatsakytas klausimas, koks yra skirtumas tarp „teisės šaltinio“ ir „teisės formos“?

Garsaus Lietuvos mokslininko A.Vaišvilos teigimu, terminą „teisės šaltinis“ pirmasis pavartojo Romos istorikas Titas Livijus (59 m. pr. Kr. - 17 m. po Kr.) veikale „Romos istorija nuo miesto įsteigimo pradžios“. Terminu „*Fons omnis publici privatiqve juris*“ (viešosios ir privatinės teisės šaltinis) jis pavadino romėnų teisės Dvylikos lentelių įstatymus (Va. Pr. Kr.), juos vertindamas kaip informacijos šaltinį, iš kurio galima gauti žinių apie tos epochos romėnų teisės normas ir apskritai teisinę Romos mintį<sup>1</sup>.

Termino „šaltinis“ (*lot. - fons*) reikšmė tiek lietuvių, tiek kitomis kalbomis gali būti suprantama kaip kažkas, kas egzistuoja prieš tam tikro materialaus objekto (taip pat ir pozityviosios teisės) egzistavimą. Tai reiškia, kad teisės „šaltinis“ yra tai, iš ko kyla pozityvioji teisė.

Plačiąja prasme teisės šaltinis yra valstybės valdžios valia, kuri suformuluota (išreikšta) ir įtvirtinta teisės normose, tampa kartu ir valstybės valia. Norminių teisės aktų leidybos (ar sankcionavimo) teisės aukščiausioji valstybės valdžia suteikia ir įvairiems kitiems (žemesnio lygmens) valstybės organams, bei kai kurioms nevalstybinėms organizacijoms. Todėl teisės formos (šaltinio) sąvoka praktikoje dažniausiai vartojama daugiskaitoje ir apibrėžiama kaip valstybės kompetetingų organų ar jų įgaliotų nevalstybinių organizacijų išleisti teisės aktai, kurių normose (elgesio taisyklėse) suformuluota (išreikšta) ir įtvirtinta valstybės valia.<sup>2</sup>

St. Vancevičiaus nuomone, teisės šaltinis plačiąja prasme yra visuomeniniai santykiai, kuriuos reikia reguliuoti ir kuriuos įsisamonina įstatymų leidėjas. O materialiuoju požiūriu teisės šaltiniai bus materialiosios, socialinės ir kitos visuomenės gyvenimo sąlygos, objektyviai verčiančios išleisti ar pakeisti, papildyti teisės aktus ir net pertvarkyti visą teisės sistemą.<sup>3</sup> Šis autorius terminus „teisės forma“ ir „teisės šaltinis“ vartoja kaip sinonimus, o tai buvo ypač paranku sovietiniais laikais. Tačiau reikėtų pasakyti, kad St. Vancevičius tuo pačiu lyg ir pripažįsta, kad terminas „teisės šaltinis“ yra kiek platesnis nei

<sup>1</sup> Vaišvila A. Teisė teorija. – Vilnius: Justitia, 2000. p. 297.

<sup>2</sup> Dambrauskienė G. (et al). Lietuvos teisės pagrindai. - Vilnius: Justitia, 2004. p. 32.

<sup>3</sup> Vancevičius St. Valstybės ir teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000. p. 115.

„teisės forma“, nes plačiąja prasme gali būti suprantamas net kaip visuomeniniai santykiai ar visuomenės gyvenimo sąlygos.

Tuo tarpu kitas autorius, A.Vaišvila, atskiria „teisės šaltinio“ ir „teisės formos“ sąvokas, iš esmės bandydamas išspręsti šio santykio terminologinę problemą. Teisės šaltinį jis vardijs kaip įstatymų leidėjo interesus (valią), paskatinusius teisės normos atradimą.<sup>4</sup> Tokiu atveju šis apibrėžimas atitinka ir St. Vancevičiaus pateiktą teisės šaltinio apibrėžimą. H. Kelsen mano, kad faktiškai „šaltiniu“ vadinamas tik pozityvusis teisės normos galiojimo pagrindas, t.y. jo kūrimą reguliuojanti aukščiausia pozityvioji teisės norma.<sup>5</sup> Todėl šis autorius teisės formą tapatina su teisės šaltiniu, kildindamas žemesnės teisinės galios teisės normas iš aukštesnės galios teisės normų. Tačiau, kadangi šis posakis vartojamas ir neteisine prasme - tada, kai juo įvardijami visi tie pradai, kurie faktiškai daro įtaką teisėkūros arba teisės taikymo funkcijai, kaip antai: moralės ir politikos principai, teisės teorijos ir specialistų nuomonės. Tokiu atveju teisės šaltinio sąvoka tapatinama su aukščiau minimų autorių „teisės šaltinio“ apibrėžimu.

Dar vieno autoriaus V. L. Kulapovo nuomone, išorinė teisės forma apibrėžiama kaip objektyvizuotas kompleksas juridinių šaltinių, kurie formaliai įtvirtina teisinius reiškinius ir leidžia teisinių nurodymų adresatams susipažinti su realiu terminu ir jais naudotis.<sup>6</sup> Tokiu atveju teisės forma yra tapatinama su teisės šaltinių sąvoka.

A. Vaišvilos nuomone, teisės forma - tai privalomas taisyklės išraiškos būdas, dėl kurio taisyklė tampa prieinama adresatui ir iš kurio paaiškėja jos juridinė galia - vieta kitų teisės normų hierarchijoje.<sup>7</sup> Kitas autorius, St. Vancevičius, pateikia analogišką teisės formos apibrėžimą, sakydamas, kad taip yra tada, kai jis vartojamas kaip valstybės valios išraiškos būdas, teisinių nurodymų nustatymo būdas arba būdas, kuriuo valstybės valdžia suteikia elgesio taisyklei visuotinę privalomąją galią.<sup>8</sup> Kadangi mokslininkų nuomonės dėl teisės formos apibrėžimo sutampa, tai pagrindinis polemikos klausimas lieka dėl teisės šaltinio ir teisės formos identiškumo.

Kaip matyti, tiek A.Vaišvilos, tiek St. Vancevičiaus pateikiamas teisės šaltinių apibrėžimas neatitinka teisės formos apibrėžimo. Tačiau tolimesniuose svarstymuose St. Vancevičius pritaria nuomonei, kad šios sąvokos identiškos. Tuo tarpu V. L. Kulapovo ir H. Kelsen nuomone, teisės šaltinio ir teisės formos sąvokos susijusios.

---

<sup>4</sup> Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000. p. 296.

<sup>5</sup> Kelsen H. Grynoji teisės teorija. – Vilnius: Eugrimas, 2002. p. 199.

<sup>6</sup> Matuzova N. J., Malko A. V. Teorija gosudarstva i prava. – Maskva, 1997. p. 329.

<sup>7</sup> Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000. p. 116.

<sup>8</sup> Vancevičius St. Valstybės ir teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000. p. 116.

A. Vaičičio nuomone, šiuo požiūriu įdomios yra JAV teisės mokslininko Robert S. Summers pastangos išvystyti „teisės formos“ termino koncepciją. Jis sutinka, kad sunku pateikti visapusišką „formos“ sampratą, tačiau jis visų pirma „formą“ priešpriešina „turiniui“. Jis teigia, jog forma (ar formalumas, angl. - *formality*) turėtų būti traktuojama kaip viena iš pagrindinių teisės charakteristikų.<sup>9</sup> Teisės formą Robert S. Summers skirsto į vidinę ir išorinę. Remiantis šia autoriaus samprata, tik išorinė (ne vidinė) teisės forma reiškianti, kad normos turinys yra „įvilktas“ į tam tikrą juridinį „instrumentą“ gali būti traktuojama kaip teisės šaltinis. Taigi, teisės formos sąvoka yra skirtinga nuo sąvokos „teisės šaltinis“. Bet autorius, plėtodamas „teisės formos“ sampratą, eina dar toliau. Į šią sampratą jis įtraukia ir tai, ką jis vadina „disederata“, tai yra, pavyzdžiui, „protingą“ teisės formos pasirinkimą (ang. - *reasonable choice for appropriate form of law*) ar net teisės vertybes, kaip antai: demokratija, legitimumas, racionalumas, teisinės sistemos stabilumas ir pan. Pasak autoriaus, gera teisės forma (šiuo atveju vidinė) yra ir geros normos turinio pagrindas. Labai įdomi mintis, kad formalioji teisės pusė gali būti suprantama ir kaip teisės vertybė, o ne tik kaip teisės „turinio“ priešingybė.<sup>10</sup>

Kadangi šio darbo temos formulavimas neleidžia pernelyg daug dėmesio skirti įvairių autorių minčių apie teisės šaltinio sampratos analizę, ir taip pat siekiant įveikti „teisės formos“ ir „teisės šaltinio“ tapatinimą, reikėtų atsisakyti vartoti labai abstraktų terminą „teisės šaltinis“, nes šiuo atveju jis leidžia apimti tiek teisės normų, tiek teisinės minties šaltinius. Vietoj šio pernelyg abstraktaus termino būtų tikslinga vartoti du „teisės šaltinį“ konkretinančius terminus: „teisės normų šaltinis“ (lot. - *fontes juris oriundi*) ir „teisinės minties šaltinis“ (lot. - *fontes juris cognoscendi*). Tokiu atveju teisinės minties šaltiniais bus laikomi kodeksų, įstatymų ar papročių tekstai, literatūros ir teisės doktrinos kūriniai, iš kurių galima gauti žinių apie juose įtvirtintas tam tikro laikmečio ar konkrečios šalies teisės normas ir jomis įkūnytas teisinio reguliavimo idėjas. Tuo tarpu teisės normų šaltinis - tai žmonių interesai ir juos teisės normomos paverčiančios teisėkūros procedūros.

Apibendrinant galima pasakyti, kad teisės šaltinis - tai objektyvizuotas kompleksas juridinių šaltinių, kurie formaliai įtvirtina teisinius reiškinius ir leidžia teisinių nurodymų adresatams susipažinti su realiu turiniu ir jais naudotis. O toliau darbe teisės šaltiniai bus nagrinėjami analizuojant tik formaliąją teisės šaltinio sampratą.

Teisės normų šaltinis yra skirstomas į materialųjį ir formalųjį. Formaliaisiais teisės šaltiniais yra laikoma teisėkūros subjekto kompetencija ir pačios teisėkūros procedūros, kuriomis žmonių interesai yra paverčiami konkrečiomis elgesio taisyklėmis arba jau

<sup>9</sup> Summers R. S. The formal character of law III. *Rechtstheorie* (25), 1994. p. 126.

<sup>10</sup> Vaičiaitis A. Konstitucinių įstatymų fenomenas. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 22-23.



egzistuojančios visuomenėje elgesio taisyklės paverčiamos teisės normomis. Taigi formaliaisiais teisės šaltiniais tradiciškai yra laikomos teisės normos ir jų klasifikavimas niekada nekėlė didesnių diskusijų teisės teorijoje. O materialiaisiais teisės šaltiniais yra laikomi visuomenės interesai, jos valia, dorovinės ir religinės nuostatos, socialiniai faktai ir visa supanti aplinka, kuri kuriant teisę, transformuojasi į teisės normas ir turi didelės įtakos teisėkūrai, o dabar jau yra pripažįstami kaip esminiai teisės šaltiniai.

Taigi teisė (plačiąja prasme) kyla iš visuomeninių santykių. Tačiau teisės šaltiniais šios nuostatos tampa tik įtvirtinus tuos teisinius reiškinius teisinėmis normomis. Vadinasi, teisės šaltinis yra teisės aktuose atspindėtos normos, kas sąlygoja teisės akto, t.y. teisės formos ir teisės šaltinio sąvokų identiškumą formaliąja prasme.

Šiam darbui svarbi ne tik teisės šaltinių klasifikacija į materialiuosius ir formaliuosius teisės šaltinius, nors ši klasifikacija yra pati tradiciškiausia, bet ir kita teisės šaltinių klasifikacija į tiesioginius (pirminius) ir netiesioginius (antrinius) teisės šaltinius dar ir dėl to, kad Lietuvos darbo teisės šaltinių sistema šiame darbe bus klasifikuojama remiantis būtent tokiu teisės šaltinių suskirstymu.

Pirminiais teisės šaltiniais yra laikomi valstybės išleisti įstatymai ir papročiai, iš kurių nepalyginamai yra svarbesni pirmieji, o papročiai šiandien jau nėra tiek reikšmingi, nors išbraukti juos kaip teisės šaltinius būtų neteisinga ir netikslinga. Antriniais teisės šaltiniais yra laikoma teismų praktika, t.y. teismo precedentas ir teisės doktrina. Kai kuriose teisės šakose, taip pat ir darbo teisėje, įstatymiškai, antriniai teisės šaltiniai nėra laikomi teisės šaltiniais ir dėl to kyla nemažai problemų. Tokia padėtis turėtų būti pakoreguota, nes dažnai netiesioginiai teisės šaltiniai padeda užpildyti tiesioginių teisės šaltinių paliktas spragas, aiškina teisės šaltinių tikrąją prasmę.

Teisės šaltiniai taip pat gali būti skirstomi į esminius ir formalius teisės šaltinius. Prie esminių teisės šaltinių priskiriama viskas, kas egzistuoja nematerialiąja forma, t.y. visuomenės interesai, visuomenės valia ir panašiai. O formaliaisiais teisės šaltiniais yra laikoma visuomenės elgesio taisyklių raiškos ir įtvirtinimo forma. Tačiau teisės šaltinius galima skirstyti į: rašytinius ir nerašytinius, materialius ir procesinius, nacionalius ir tarptautinius, oficialius ir neoficialius, objektyvius ir subjektyvius ir panašiai. Kadangi šis teisės šaltinių klasifikavimas teisės literatūroje nekelia didesnių diskusijų ir šio darbo temos formulavimas neleidžia didesnio dėmesio skirti šiems teisės šaltinių skirstymams, todėl toliau darbe netikslinga juos išsamiau analizuoti.

Kas yra teisės šaltinis taip pat daug šimtmečių stengėsi atsakyti ir įvairios teisės mokyklos. Klasikinė prigimtinės teisės doktrina visos teisės šaltiniu laiko dievo apvaizdą, bendrąjį gėrį, teisingumą, žmogaus protą ir pačią protingą žmogaus prigimtį. Šiai mokyklai

labai artima ir klasikinė anglosaksų bendrosios teisės teorija, pagal kurią teisės šaltiniu yra laikoma bendruomenė ir jos gerovė, o taip pat ir racionalūs principai. „Griežtojo“ teisinio realizmo mokyklos atstovai teisės šaltinius sieja su įstatymų leidėjų ir teisėjų asmeninėmis psichologinėmis savybėmis. Normatyvistai teisės šaltiniu laiko pripažinimo normą - taisyklę, bazinę normą ar tautos suverinitetą.

Taigi teisės šaltinių specifika taip pat yra vienas kriterijų, kuriuo remiantis pasaulio teisinės sistemos yra priskiriamos vienai iš egzistuojančių pagrindinių teisės tradicijų: bendrosios teisės (t.y. anglų–amerikiečių) ar kontinentinės teisės (t.y. romanų–germanų) tradicijai, kuriai priklauso ir Lietuvos teisės sistema su jai būdinga aiškia, konkrečia ir griežtai apibrėžta teisės šaltinių hierarchija. O pagrindiniu teisės šaltiniu čia pripažįstamas teisės norminis aktas.

Teisės šaltinius apibūdina tam tikros savybės: teisės šaltiniai išreiškia normose įtvirtintą visuomenės valią; teisės šaltiniai įtvirtina ir užtikrina politinę valdžią ir tarnauja visuomenės interesams; teisės šaltiniai įtvirtina norminių aktų rengimo ir priėmimo procedūras parlamentuose ir teisės šaltiniai įtvirtina demokratinių šaltinių (ir pirmiausia įstatymų) prioritetinę reikšmę.

Apibendrinant galima pasakyti, kad teisės šaltinis - tai visuomeninių santykių įkūnijimo ir įtvirtinimo būdas, išorinė forma, vienintelė jų buvimo vieta. Teisės šaltiniuose įtvirtintos teisės normos įgauna formalų apibrėžtumą ir visuotinio privalomumo pobūdį, bei garantuojamos valstybės prievartos priemonėmis. O teisės istorijoje žinomi trys pagrindiniai teisės šaltiniai: teisinis paprotys, teismo precedentas ir teisinis norminis aktas. Be jų, teisės šaltiniams priskiriamos ir teisinės sutartys, visuomeninių organizacijų norminiai aktai, ratifikuotos tarptautinės sutartys ir panašiai.

## **1.2. Teisės šaltinių sistema**

Teisės teorijoje teisės šaltinių sistema dar kitaip yra vadinama teisės šaltinių hierarchija (gr. *hierarchija*: *hieros* – šventas + *arche* - valdžia). Teisės šaltinių hierarchija - tai sistema, sudaryta iš pakopų, susijusių pavaldumo ryšiais. Teisės šaltiniai tokiu atveju primena piramidės struktūrą, kurioje „žemesnės“ pakopos teisės šaltiniai negali prieštarauti „aukštesnės“ pakopos teisės šaltiniams.

Tradicinė kontinentinė teisės teorija, kuriai priklauso ir Lietuvos teisinė sistema, rašytinę teisę laiko pagrindiniu ir esminiu šios teisinės sistemos šaltiniu. Su šia išsivyravusia tendencija gali būti siejama ir rašytinės teisės šaltinių sistema. Esminis klasifikavimo kriterijus yra teisės šaltinius priėmusių organų hierarchija, jų teisinis statusas ir

reguliuojamų teisės šaltiniais santykių svarba. Tokios teisės šaltinių piramidės viršūnėje yra Konstitucija.

Visose romanų-germanų teisės sistemos šalyse yra rašytinės Konstitucijos, kurių normos turi aukščiausią teisinę galią, nes jų priėmimo „organas“ yra steigiamoji valdžia. Konstituciją turi atitikti visi kiti teisės aktai. Ji riboja įvairių valstybės institucijų teisėkūros kompetenciją ir pagal jų kompetenciją diferencijuojami įvairūs teisės šaltiniai. Konstitucijoje yra įtvirtintos pagrindinės teisės normos, reguliuojančios svarbiausius visuomeninius santykius, valstybės valdžios padalijimas ir tarpusavio sąveika. Ji nustato ir pagrindinius teisės principus, visuomenės teises ir pareigas. Galima sakyti, kad Konstitucija reguliuoja pati savo kūrimą, t.y. savo pačios panaikinimui arba keitimui ji nustato kitokią, sunkesnę procedūrą nei paprastai įstatymų leidybai, o greta paprastųjų įstatymų formos gali atsirasti ypatinga konstitucinio pobūdžio įstatymų forma.

Reguliuodama bendrųjų teisės normų (įstatymų) kūrimą, Konstitucija gali apibrėžti ir būsimųjų įstatymų turinį: pozityviosios Konstitucijos dažnai tai daro nurodydamos arba eliminuodamos tam tikrą įstatymų turinį. Pagrindinių teisių ir laisvių katalogas, paprastai esantis šiuolaikinių konstitucijų sudedamąja dalimi, iš esmės yra bandymas užkirsti kelią tokiems įstatymams.

„Žemesnės“ pakopos teisės šaltiniu yra laikomi įstatymai, kuriuos priima Parlamentas, t.y. tiesioginiais rinkimais formuojama legislacinė valdžia. Įstatymus galima apibūdinti kaip Konstitucijos nustatyta tvarka išleistus pirminius teisės aktus, kurie turi aukščiausią juridinę galią, formuoja bendrąsias teisės normas, skirtas reguliuoti svarbiausius žmonių santykius. Todėl visi kiti aktai turi būti priimti remiantis įstatymais ir jiems neprieštarauti. Svarbu ir tai, kad niekas negali panaikinti ar pakeisti įstatymo, išskyrus jį išleidusią instituciją. Galima teigti, jog įstatymai yra reikalingi sukonkretinti, išplėtoti ir įgyvendinti Konstitucijoje suformuluotus teisinius nurodymus, atsiliiepti į einamojo momento žmogaus teisių apsaugos bei įgyvendinimo poreikius ir yra priimami pagal specialias procedūras.

Dar „žemiau“ teisės šaltinių piramidėje rikiuojasi įstatymus papildantys aktai, t.y. reglamentai, administraciniai aplinkraščiai, ministrų dekretai (Lietuvos teisės sistemoje tokie aktai vadinami poįstatyminiais aktais). Tokie teisės aktai priimami remiantis įstatymais ir jiems negali prieštarauti. Be to, šie teisės aktai konkretina įstatymus bei užtikrina jų įgyvendinimą. Paprastai tai yra valdymo aktai. Dar žemiau šių aktų teisės šaltinių sistemoje rikiuojasi vietiniai (lokaliniai) teisės norminiai aktai, kurie nėra personifikuoti, o jų turinį sudaro bendro pobūdžio elgesio taisyklės.

Šiuolaikinė teisės teorija stengiasi sumenkinti tradicinę piramidinės teisės šaltinių hierarchijos reikšmę teisės moksle, pateikdama naujausią ir moderniausią šių laikų tendenciją - teisę kaip „tinklas“ (angl. - *network*). Šiame tinkle visi teisės šaltiniai yra sujungiami ne pagal hierarchinę sistemą, bet decentralizuotai, o pati teisės šaltinių sistema panašėja į internetą. Ši teiginį galima pagrįsti tuo, kad Parlamentai vis daugiau teisių suteikia vykdomajai valdžiai (Vyriausybei), Europoje su nacionaline teise konkuruoja Europos Sąjungos teisė ir regioninė teisė, o, be to, šalia norminių aktų kontinentinėje teisės sistemoje vis didesnę galią įgauna ir teismo precedentas. Nors šios teisinės tendencijos yra pakankamai įtikinamos, visgi tradicinė teisės šaltinių hierarchija, su jos viršuje esančia Konstitucija, kol kas yra pagrindinės Vakarų demokratijų teisinės tendencijos, kuriomis vadovaujasi didžioji dalis teisės specialistų. Todėl, atsižvelgiant į šiandieninius teisinės sistemos pasikeitimus, būtų geriausia kalbėti ne apie visišką teisės šaltinių sistemos supratimo pasikeitimą, bet apie tradicinės teisės šaltinių piramidinės sistemos ir teisės šaltinių sistemos kaip tinklo kompetencijų sujungimą. Tačiau, tai tik moksliskai nepagrįsti pasvarstymai, ir bet koku atveju tolesnis darbo teisės šaltinių sistemos analizavimas šiame darbe bus nagrinėjamas atsižvelgiant į tradicinę teisės šaltinių sistemos hierarchiją.

Baigiant aptarti teisės šaltinių sistemą, reikėtų paminėti, kad tokios hierarchijos nustatymas yra reikalingas tam, kad teisę taikančios institucijos turėtų tam tikrus teisinius kriterijus skirtingų teisės normų „konfliktui“ išspręsti. Be šių kriterijų yra didelė rizika valstybės teisinei sistemai patirti tam tikrą chaosą. Galų gale tokių kriterijų (angl. - *rules of priority*) egzistavimas kyla iš teisinio saugumo, teisinės sistemos vientisumo ir vidinės darnos principo.

## 2. Lietuvos darbo teisės šaltinių samprata

Kadangi teisės šaltiniai yra tam tikrų normų objektyvizavimo išraiškos būdas ir priemonė, tai darbo teisės šaltiniais yra laikomi darbo teisės normų išraiškos formos. Plačiau požiūriu Lietuvos darbo teisės šaltiniai - visuomeniniai darbo santykiai, kuriuos reguliuoja darbo teisė. Darbo teisės normos reguliuoja ne visus tam tikro visuomeninio santykio subjektų elgesio aktus, o tik tuos, kurie reikšmingi valstybei. Darbo teisės šakos teisinių santykių struktūrą lemia jos reguliavimo objektas, kitaip tariant, darbo teisės reguliuojamų visuomeninių santykių sistema. Kadangi pagrindinis darbo teisės reguliavimo objektas yra visuomeniniai darbo santykiai, tai juos išreiškiantys teisiniai darbo santykiai užima pagrindinę vietą darbo teisinių santykių sistemoje, kurie susidaro šios teisės šakos veikimo srityje.<sup>11</sup> Kitaip tariant, Lietuvos darbo teisės reguliavimo dalykas - darbo santykiai, t.y. įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese ir su jais glaudžiai susiję kiti santykiai, kurių reglamentavimo ribas nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>12</sup> (toliau - Darbo kodeksas), taip pat, pagal Darbo kodekso nustatytas ribas, - kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai.

Materialiuoju požiūriu darbo teisės šaltiniai bus materialiosios, socialinės ir kitos visuomeninės darbo sąlygos, bei kitos su jomis glaudžiai susijusios sąlygos, objektyviai verčiančios išleisti, pakeisti, papildyti darbo teisės aktus ir net pertvarkyti visą darbo teisės sistemą.

Darbo kodekso 3 straipsnyje<sup>13</sup> nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija), Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Reikėtų pabrėžti, kad šie Darbo kodekse išvardinti darbo teisės šaltiniai yra laikomi pirminiais. Darbo teisės šaltiniu reikėtų laikyti ir papročius, kurie yra seniausia teisės išraiškos forma. Tačiau šiuolaikinė darbo teisė, daugiausia remiasi norminiais aktais, kaip teisės šaltiniais ir dėl to papročiai šiuo laikmečiu nėra tiek reikšmingi, nors išbraukti juos iš darbo teisės būtų neteisinga. Dar pripažįstama visuomeninė teisinė papročio, kaip besikartojančio veiksmo reikšmė, bet tik tada, kai tam tikrų santykių nereguliuoja norminiai aktai.<sup>14</sup> Be to, darbo teisinius santykius reglamentuoja ir antriniai (išvestiniai) darbo teisės šaltiniai, t.y. teismo precedentas ir teisės

<sup>11</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. - Vilnius: Justitia, 1999. p. 35.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>13</sup> Ten pat.

<sup>14</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. - Vilnius: Justitia, 2005. p. 86.

doktrina. Nors išvestiniai darbo teisės šaltiniai nėra įtvirtinti Darbo kodekse, tačiau šie darbo teisės šaltiniai, kaip bus vėliau matyti darbe, yra ypač svarbūs siekiant užtikrinti vienodą teisės normų aiškinimą ir taikymą užpildyti atsiradusias įstatymų spragas.

Taigi pagrindiniais darbo teisės šaltiniais yra laikomi norminiai aktai. Turinio ir teisinio reguliavimo dalyko atžvilgiu jie labai įvairūs. Norminius aktus pagal skirtingus kriterijus galima klasifikuoti į įvairias grupes. Pagal galiojimą erdvėje juos galima skirstyti į: tarptautinius norminius teisės aktus (tarptautines sutartis); nacionalinius (valstybės vidaus) norminius teisės aktus ir lokalius norminius teisės aktus.<sup>15</sup>

Norminius teisės aktus galima klasifikuoti pagal reguliuojamus santykius į: darbo įstatymus; Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų pagal jų kompetenciją priimtus norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais; įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų organizacinių struktūrų pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka priimtus vietinius (lokalius) norminius teisės aktus, kurie įtvirtina darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nenustatytas darbo sąlygas ir papildomas (palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose) darbo, socialines, buities ir kitas lengvatas darbuotojams bei atskiroms jų grupėms.

Darbo kodekso 3 straipsnio 2 dalyje<sup>16</sup> atribojama įstatymų ir poįstatyminių aktų taikymo sritis, nes Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti tik Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir mastu.

Remiantis Darbo kodekso 3 straipsniu<sup>17</sup>, Lietuvos darbo teisės šaltiniai pagal jų galią gali būti klasifikuojami į:

- Lietuvos Respublikos Konstituciją;
- Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis ir darbo santykius reglamentuojančias Europos Sąjungos teisės normas;
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksą;
- darbo įstatymus;
- poįstatyminius teisės aktus;
- vietinius (lokalius) teisės aktus ir kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas.

Remiantis šia darbo teisės šaltinių klasifikacija, toliau darbe ir bus nagrinėjama Lietuvos darbo teisės šaltinių sistema, dar kitaip literatūroje vadinama darbo teisės šaltinių hierachija.

---

<sup>15</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. - Vilnius: Justitia, 2005. p. 87.

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>17</sup> Ten pat.

### **3. Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchija**

#### **3.1. Pirminiai Lietuvos darbo teisės šaltiniai**

##### **3.1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija**

Kadangi Lietuvos darbo teisės šaltinių sistema šiame darbe yra nagrinėjama remiantis tradiciniu kontinentinės teisės sistemos šaltinių „piramidės“ pagrindu, tai Lietuvos Respublikos Konstitucija yra aukščiausią galią turintis Lietuvos darbo teisės šaltinis. Konstitucijoje yra įtvirtinti beveik visi pagrindiniai Darbo kodekso 2 straipsnyje<sup>18</sup> įvardinti darbo teisės principai:

- asociacijų laisvė. Šis principas taikomas ir darbuotojams, ir darbdaviams, o asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir realus įgyvendinimas sudaro prielaidą pasiekti socialinę partnerystę. Tik turėdami galimybę jungtis į asociacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip lygūs socialiniai partneriai ir pasiekti socialinį tarpusavio kompromisą su valstybe bei užtikrinti tarpusavio santykių stabilumą, išvengti socialinių konfliktų.<sup>19</sup> Tai reiškia, kad darbuotojai gali jungtis į profesines sąjungas, o darbdaviai - į asociacijas, kitas jiems priimtinas ir valstybės pripažintas organizacines struktūras. Darbdaviui ar jo įgaliotam atstovui draudžiama priimant arba net siūlant išlaikyti darbo vietą, kelti sąlygą, kad darbuotojas nestotų į asociaciją ar išstotų iš jos. Asociacijų laisvės principo reikšmę yra pripažinęs ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau - Konstitucinis Teismas).<sup>20</sup> Tuo tarpu darbdaviai taip pat turi teisę pasirinkti: stoti jiems į tam tikrą organizaciją ar nestoti į ją. Tokios organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka, išskyrus tą atvejį, kai yra šiurkštus Konstitucijos ar kitų įstatymų pažeidimas. Tokiu būdu yra apribojamas valstybės kišimasis į tokių organizacijų veiklą. Konstitucijos 35 straipsnyje<sup>21</sup> įtvirtinta ir kita nuostata, kad joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kuriai nors asociacijai ir turi teisę iš tokios asociacijos išstoti. Asociacijų laisvė, užtikrinant kitų asmenų, valstybės ir organizacijų teises, gali būti apribota valstybės įstatymais, tačiau nevaržančiais ir neapribojančiais darbuotojams, darbdaviams ir jų organizacijoms suteikiamų garantijų. Pažymėtina, kad nacionaliniai įstatymai gali numatyti asociacijos

<sup>18</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. - Vilnius: Justitia, 2003. p. 23.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo priambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atlikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

laisvės principo ypatybes tam tikroms darbuotojų kategorijoms, pavyzdžiui, policijai, profesinės karo tarnybos kariams ir panašiai;

- laisvė pasirinkti darbą. Šis principas yra įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje<sup>22</sup>. Jis reiškia, kad kiekvienas žmogus turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus bei norus ir tokiu būdu užsidirbti pragyvenimui. Tačiau šis principas nėra absoliutus ir negali būti traktuojamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą. Neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu nėra laikomi tokie atvejai, kai, neperžengiant Darbo kodekse nustatytų ribų, Lietuvos Respublikos norminiuose aktuose galima numatyti tam tikrus reikalavimus, keliamus asmens profesinei kvalifikacijai, priėmimo į darbą tvarkai ir panašiai;

- lygiateisiškumo principas. Tai darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas Konstitucijos 29 straipsnyje<sup>23</sup>. Lygiateisiškumas reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas ir tokius pat santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios yra nesusijusios su darbo teisės subjektų dalykinėmis savybėmis. Tokia diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais: mokantis profesijos, keliant kvalifikaciją, įsidarbinant, atliekant darbą, siekiant karjeros ir nutraukiant darbo santykius. Tačiau šis principas nereiškia, kad skirtingų sąlygų taikymas ar tapačių santykių skirtingas reglamentavimas yra apskritai uždraustas. Jis galimas esant tik objektyvioms ir pagrįstoms priežastims. Diskriminacija neturi būti laikomas visoks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, jeigu tai yra susiję su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, specialių apsaugos priemonių, numatytų tam tikrų kategorijų asmenims, kuriems jos yra reikalingos, taip pat kaip priemonės, taikomos ir asmenims, įtariamais verčiantis tokia veikla, kuri kenkia valstybės saugumui;

- saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų sudarymas. Šis principas įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnyje<sup>24</sup>. Jis apima darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių privalomą taikymą darbo procese, bei tinkamo darbo ir poilsio laiko, atostogų garantijų, specialių apsaugos garantijų nustatymą tam tikrų kategorijų asmenims (pvz., nėščiosioms ir krūtimi maitinančioms moterims, jauniems bei neįgaliems asmenims ir t.t.). Saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų sudarymas turi būti užtikrintas visų rūšių įmonėse, įstaigose

<sup>22</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>23</sup> Ten pat.

<sup>24</sup> Ten pat.



ar organizacijose. Aptariamo principo tikslas - gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas bei užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, traumoms darbo metu ir profesinėms ligoms. Dėl to turi būti pašalintos su darbo aplinka susijusios rizikos priežastys ir įgyvendinamos nustatant pagrindinius teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus priimant norminius teisės aktus, imantis priemonių užtikrinant šių teisės aktų laikymąsi, kontrolę, atsakomybę už jų nesilaikymą bei skatinant prieinamų profesinės sveikatos tarnybų plėtojimą.

- teisingas apmokėjimas už darbą. Šis principas taip pat įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnyje<sup>25</sup> ir reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį. O kiekviena valstybė, kiek galima labiau atsižvelgdama į darbuotojų ir jų šeimos poreikius, gyvenimo išlaidas ir į valstybės ekonomines galimybes, privalo sukurti ir nustatyti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą. Teisingas apmokėjimas už darbą reiškia, kad leidžiami tik tokie darbo užmokesčio atskaitymai, kuriuos nustato įstatymai, kiti teisės aktai, teismo sprendimai ar kolektyvinės sutartys. Iš vienos pusės, darbdavys neturi teisės mokėti mažesnio darbo užmokesčio negu valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, iš kitos pusės, tai nereiškia, kad darbuotojams bet kokių atveju turi būti mokamas ir minimalus darbo užmokestis. Tokiu atveju turi būti atsižvelgiama į dirbamo darbo kiekį ir kokybę, darbuotojo išsilavinimą, kvalifikaciją, patirtį ir panašiai. Konkretus darbo užmokestis taip pat priklauso nuo darbdavio veiklos rezultatų, darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Tais atvejais, kai darbuotojas dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, jam turi būti mokamas didesnis darbo užmokestis. Toks darbo užmokestis yra mokamas ir dirbant poilsio, švenčių dienomis, naktį, bei dirbant viršvalandinius darbus<sup>26</sup>;

- visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas. Pagal Konstitucijos 48 straipsnį<sup>27</sup> priverstiniu ar privalomuoju darbu yra laikomas kiekvienas darbas ar kiekviena tarnyba, kurios buvo išreikalauta prievarta, ir kurios asmuo nesutinka atlikti savo valia, išskyrus tarnybą kariuomenėje ar ją pakeičiančią alternatyviąją tarnybą, taip pat darbą karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais, teismo nuteistųjų darbą, nedideles visuomenės paslaugas, kurias bendruomenės nariai atlieka savo bendruomenės labui, viešuosius darbus ir iš Užimtumo fondo remiamus darbus. Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas reiškia, kad yra draudžiamas visoks priverstinis ar privalomasis darbas kaip politinės prievartos arba auklėjimo priemonė, bausmė už politines pažiūras, kaip darbo drausmės priemonė, kaip bausmė už dalyvavimą byloje prieš darbdavį

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. - Vilnius: Justitia, 2003. p. 31-32.

<sup>27</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

ar dalyvavimą streikuose, kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonė.

Apibendrinant galima pasakyti, kad Konstitucijos, kaip aukščiausią galią turinčio Lietuvos darbo teisės šaltinio vietą pabrėžia dar ir tai, kad Konstitucijai ir joje įtvirtintoms normoms negali prieštarauti nei tarptautinės sutartys, nei Darbo kodeksas, nei kiti darbo įstatymai ar norminiai teisės aktai, nei vietiniai (lokalūs) teisės aktai bei kolektyvinės sutartys. Toks prieštaravimų negalimumas tik dar labiau sustiprina Konstitucijos aukščiausią vietą kitų teisės šaltinių atžvilgiu ne tik Lietuvos darbo teisės šaltinių sistemoje, bet ir kitose teisės šakose.

### **3.1.2. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys**

#### **3.1.2.1. Daugiašalės universaliosios tarptautinės sutartys**

Prieš pradėdant nagrinėti atskiras daugiašales universaliasias, tarptautines sutartis, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinį, visų pirma reikėtų paminėti, kas tai yra tarptautinė sutartis ir pateikti pagrindinius jos požymius.

Pagal Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymą<sup>28</sup> (toliau - Tarptautinių sutarčių įstatymas) Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis - tarptautinės teisės principų ir normų reglamentuotas susitarimas, kurį raštu sudaro Lietuva su užsienio valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis, nesvarbu, koks sutarties pavadinimas ir ar sutartį sudaro vienas, du ar keli tarpusavyje susiję dokumentai. Šis įstatymas faktiškai atkartoja 1969 m. Vienos konvencijos dėl tarptautinių sutarčių (toliau - 1969 m. Vienos konvencija) 2 straipsnio 1 a punkte<sup>29</sup> įtvirtintą tarptautinės sutarties apibrėžimą. Sutartis - tai raštu tarp valstybių sudarytas tarptautinis susitarimas, kuriam taikomos tarptautinės teisės normos, įtvirtintos viename ar keliuose susijusiuose dokumentuose, nesvarbu, koks būtų to susitarimo pavadinimas. Tarptautinių sutarčių įstatymas faktiškai atkartoja 1969 m. Vienos konvencijoje pateiktą tarptautinės sutarties apibrėžimą, papildomai numatydamas tarptautines organizacijas, kaip tarptautinės sutarties šalis. Be to, 1969 m. Vienos konvencija numato „tarptautinį susitarimą, reguliuojamą tarptautinės teisės“, o Tarptautinių sutarčių įstatymas - „tarptautinės teisės principų ir normų reglamentuotą susitarimą“, ir pastarasis yra siauresnis, nes dar yra ir tarptautiniai papročiai, Tarptautinio Teismo praktika ir tarptautinė doktrina. Visgi, manytina, kad tiek tarptautinėje teisėje, tiek valstybių įstatymuose turėtų egzistuoti vienoda tarptautinės sutarties sąvoka, kad nebūtų jokių

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

<sup>29</sup> 1969 m. Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių. Valstybės žinios, 1992, Nr. 30-915.

netikslumų sudarant tarptautines sutartis ar sutartis apibrėžiant kaip tarptautines. Bet kokių atveju tarptautinės sutartys turi turėti tokius požymius:

- tarptautinė sutartis tai yra tarptautinis susitarimas, kuriam galioja tokie principai: valstybė negali vadovautis savo vidaus teise, kad pateisintų priimtų tarptautinių įsipareigojimų nevykdymą (1969 m. Vienos konvencijos 27 straipsnis)<sup>30</sup> ir *pacta sunt servanta*, t.y. 1969 m. Vienos konvencijos 26 straipsnyje numatytas principas, kuris reiškia, kad sudaryta tarptautinė sutartis yra privaloma ją sudariusioms šalims ir turi būti sąžiningai vykdoma;

- tarptautinė sutartis gali būti sudaroma raštu arba žodžiu (džentelmeniškas susitarimas, angl. - *gentlemens agreemens*). Sudarę tarptautines sutartis žodžiu, asmenys tokius susitarimus turi vykdyti kaip garbės ir geros valios (lot. - *bona fides*) reikalą. V. Vadapalo nuomone, svarbiausias tokių tarptautinių susitarimų privalomumo pobūdis čia yra tai, ar šalys ketina sukurti ar ne tarptautinius įsipareigojimus<sup>31</sup>. O 1969 m. Vienos konvencijos nuostatos gali būti taikomos ir žodiniams tarptautiniams susitarimams, jei tik šalys taip susitaria;

- tarptautinės sutarties pavadinimai gali būti įvairūs: sutartis, susitarimas, deklaracija, konvencija, paktas, chartija, protokolas, komunikatas, konkordatas, kompromisas, laiškas, apsikeitimas notomis, pranešimas spaudai ir pan. Reikėtų pažymėti, kad pagal Tarptautinių sutarčių įstatymo 1 straipsnio 2 dalį<sup>32</sup> tarpžinybiniai susitarimai (Lietuvos Respublikos ministerijų ar Vyriausybės įstaigų bei kitų valstybės institucijų vardu ir pagal jų kompetenciją sudaromi su atitinkamomis užsienio valstybių ar organizacijų institucijomis susitarimai) nelaikomi tarptautinėmis sutartimis. Tačiau pagal 2001 m. spalio 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau - Vyriausybės) nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių rengimo ir sudarymo tvarkos patvirtinimo“<sup>33</sup> tokie tarptautiniai susitarimai turi tarptautinės sutarties statusą, jeigu tokių valstybės valdžios subjektų sudaromi susitarimai išėina iš tokių institucijų ribų, jiems reikalingas papildomas finansavimas ir tokie subjektai turi visus šiems susitarimams sudaryti reikalingus įgaliojimus. Tai patvirtina ir 1995 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl

<sup>30</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 30-915.

<sup>31</sup> Vadapalas V. Tarptautinė teisė. – Vilnius: Eugrimas, 1998. p. 123.

<sup>32</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 30-915.

<sup>33</sup> 2001 m. spalio 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių rengimo ir sudarymo tvarkos patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2001, Nr. 84-2938.

Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių“ 7 straipsnio ketvirtosios dalies ir 12 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“<sup>34</sup> ;

- tarptautiniai susitarimai sudaromi tarp valstybių. Tačiau, kad Lietuvos įstatymais yra įtvirtinta, jog tarptautinius susitarimus gali sudaryti ir tarptautinės organizacijos, yra labai pagirtina. Nesvarbu, kas yra tokios sutarties sudarytojas, sutarties subjektas visada yra valstybė. Tačiau svarbu, kad tarptautinio susitarimo sudarytojas turi atstovauti valstybei, t.y. turi turėti reikiamus įgaliojimus arba dėl užimamų pareigų, neturintys pateikti savo įgaliojimų, valstybę atstovauti turi teisę valstybių ir vyriausybių vadovai, užsienio reikalų ministrai, diplomatinė misijų vadovai, bei atstovai, akredituoti tarptautinėje konferencijoje ar tarptautinėje organizacijoje, kai toje konferencijoje ar organizacijoje tvirtinamas sutarties tekstas<sup>35</sup>;

- tarptautinius susitarimus reguliuoja tarptautinė teisė. Taip tarptautines sutartis siekiama atriboti nuo valstybių nacionalinės teisės, Europos Sąjungos teisės ir panašiai.

Kaip Lietuvos darbo teisės šaltinis yra svarbios tokios universaliosios daugiašalės tarptautinės sutartys: 1966 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) konvencijos.

### **1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija**

1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Organizacija (toliau – JTO) paskelbė Jungtinių Tautų visuotinę žmogaus teisių deklaraciją<sup>36</sup> (toliau – Visuotinė žmogaus teisių deklaracija arba Deklaracija), kuria įvardino visas pagrindines žmogaus teises ir laisves kaip neatimamas teises nuo gimimo, pabrėžė žmogaus orumą, laisvę ir lygybę. Tokios Deklaracijos nuostatos - žmogaus nediskriminacijos principo pagrindas, kurios vėliau buvo įtvirtintos ir sukonkretintos kitose tarptautinėse sutartyse ir valstybių nacionaliniuose teisės aktuose.

Lietuvos darbo teisei yra svarbios šios Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos nuostatos:

- teisė į socialinį aprūpinimą (Deklaracijos 22 straipsnis);

---

<sup>34</sup> 1995 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių“ 7 straipsnio ketvirtosios dalies ir 12 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 86-1949.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 30-915.

<sup>36</sup> 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1991. p.12.

- teisė į darbą ir į laisvą jo pasirinkimą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas, į apsaugą nuo nedarbo, į lygų apmokėjimą už darbą tokiomis pat sąlygomis, į teisingą žmogaus poreikius tenkinantį apmokėjimą, teisė steigti profesines sąjungas, taip pat teisė laisvai į jas įstoti ir išstoti (Deklaracijos 23 straipsnis);

- teisė į laisvalaikį ir poilsį (teisė į periodines apmokamas atostogas), teisė į pagrįstą darbo laiko ribojimą (Deklaracijos 24 straipsnis);

- teisė į pakankamą gyvenimo lygį, į aprūpinimą nedarbo atveju, taip pat ligos, senatvės, invalidumo, našlystės ar kitokių pragyvenimo šaltinių netekimo atveju, jei toks pajamų šaltinio netekimas nepriklauso nuo pačio žmogaus kaltų veiksmų.<sup>37</sup>

Reikia pasakyti, kad tokios Deklaracijos nuostatos yra deklaratyvaus pobūdžio, todėl Visuotinė žmogaus teisių deklaracija yra tik rekomendacinio pobūdžio ir nėra tiesiogiai taikoma Lietuvoje. Deklaracijos nuostatos tarsi paprotinės normos tapo visuotinai privalomos pasaulyje tik priėmus kitus tarptautinius privalomo pobūdžio teisės aktus, įtvirtinus šias normas atskirų valstybių nacionaliniuose teisės aktuose svarbu ir tai, kad Tarptautinis Teisingumo Teismas ne vieną kartą taikė šias normas, priimdamas sprendimus įvairiose bylose. Nors šioje tarptautinėje sutartyje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės yra daugiau bendro pobūdžio, tačiau tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys gali ginti savo teises remiantis šios Deklaracijos nuostatomis, tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teismuose, arbitražuose ir kt. institucijose.

Šiuo atveju Lietuvos darbo teisėje toks tiesioginis Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos taikymas ir nėra būtinas, nes visos anksčiau išvardintos darbo teisei aktualios Deklaracijos nuostatos yra įgyvendintos 1991 metais Lietuvą priėmus į Jungtinių Tautų Organizaciją ir palaipsniui jas perkeliant į Lietuvos Respublikos Konstituciją, Darbo kodeksą<sup>38</sup>, kitus darbo ir socialinės apsaugos teisinius santykius reguliuojančius norminius aktus.

Reikėtų pažymėti ir tai, kad 1948 m. JT Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir jos 11 protokolai, yra vadinami Visuotine žmogaus teisių chartija ir yra Jungtinių Tautų juridinis pagrindas.

---

<sup>37</sup> 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1991. p.12.

<sup>38</sup> Pagrindinės Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos nuostatos yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje - „darbo santykių teisinio reguliavimo principai“ ir kitose Darbo kodekso normose.

## **1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas**

Jungtinių Tautų Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas<sup>39</sup> (toliau - Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas arba Paktas) buvo priimtas 1966 metais Jungtinių Tautų Organizacijos rėmuose. Todėl nenuostabu, kad šis Paktas savo turiniu be galo primena 1948 m. Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją su joje įtvirtintomis bendro pobūdžio pagrindinėmis žmogaus teisėmis ir laisvėmis. Tačiau Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas įtvirtino daug platesnį socialinių teisių katalogą, kuris yra aktualus ir Lietuvos darbo teisei:

- teisė į darbą;
- teisė į teisingą darbo užmokestį ir vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą;
- teisė į deramą pragyvenimą sau ir savo šeimos nariams;
- teisė į saugias ir atitinkančias higienos normas darbo sąlygas;
- teisė visiems lygiai būti paaukštintiems darbe;
- teisė į poilsį, laisvalaikį ir mokamas atostogas;
- teisė į pagrįstą darbo laiko apribojimą;
- teisė į ypatingą apsaugą motinoms, vaikams ir jaunuoliams (teisė į spec. apsaugos priemones ir panašiai);
- teisė steigti profesines sąjungas ir joms jungtis, taip pat teisė laisvai stoti į profesines sąjungas;
- teisė vykdyti profesinių sąjungų veiklą nekliudomai;
- teisė streikuoti;
- diskriminacijos draudimas;
- teisė į socialinę apsaugą.<sup>40</sup>

Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 4 straipsnis<sup>41</sup> numato tam tikrus apribojimus naudotis šiame Pakte įtvirtintomis teisėmis, tačiau tokie ribojimai turi būti daromi tik įstatymų pagrindu visuomenės interesams apginti ir patys apribojimai turi būti suderinti su Pakte įtvirtintų teisių esme. Tokiu atveju jau pats Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas numato jame nenumtytais atvejais valstybių nacionalinių įstatymų prioritetą.

---

<sup>39</sup> 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

<sup>40</sup> Ten pat.

<sup>41</sup> Ten pat.

Kadangi Pakto 2 straipsnyje<sup>42</sup> įtvirtinta, kad kiekviena valstybė įsipareigoja imtis kiek leidžia jos ištekliai visų priemonių, kad jame pripažįstamos teisės palaipsniui būtų visiškai įgyvendintos, tai tokia norma įtvirtina netiesioginius valstybių įsipareigojimus šios tarptautinės sutarties atžvilgiu. Deklaratyvų Pakto pobūdį įrodo ir Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 5 straipsnio<sup>43</sup> nuostata, numatanti, kad negali būti leidžiama kaip nors apsiriboti ar sumažinti pagrindines žmogaus teises, pripažintas ar galiojančias pagal kokios nors šalies įstatymus, konvencijas, taisykles ar papročius ta dingstimi, kad šis Paktas tokių teisių nepripažįsta ar jas pripažįsta mažesniu mastu.

Visos šios Tarptautinio socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių pakto nuostatos rodo, kad šis Paktas yra tik rekomendacinio pobūdžio tarptautinė sutartis. Kita vertus, valstybės turi rengti pranešimus apie šio Pakto įgyvendinimą Jungtinių Tautų Ekonominei ir socialinei tarybai, kuriai Pakto įgyvendinimo priežiūros funkcija yra šalutinė. Dėl šios priežasties valstybių pranešimai apie Pakte įtvirtintų teisių įgyvendinimą nedaromi arba labai vangiai daromi, ir tokiu būdu Tarptautinis ekonominių socialinių ir kultūrinių teisių paktas nėra taip efektyviai įgyvendinamas valstybių nacionaliniuose teisės aktuose, kaip to norėtųsi.

Lietuva prie 1966 m. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto prisijungė 1992 m., po to, kai 1991 m. buvo priimtas Aukščiausiosios Tarybos nutarimas<sup>44</sup> dėl prisijungimo prie šio Pakto. Šis nutarimas neapėmė šios tarptautinės sutarties ratifikavimo sąlygos, o tai reiškia, kad pagal Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalį<sup>45</sup>, o taip pat ir 1995 m. spalio 17 d. Konstitucinio Teismo nutarimą<sup>46</sup> neratifikautos tarptautinės sutartys Lietuvos Respublikoje neturi įstatymo galios. Padėtis dėl Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto pasikeitė priėmus Lietuvos Respublikos įstatymą dėl tarptautinių sutarčių<sup>47</sup> (kuris šiuo metu netekęs galios). Pagal šio įstatymo 12 straipsnį, Jungtinių Tautų Paktai Lietuvos Respublikoje įgijo įstatymo galią.

---

<sup>42</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

<sup>43</sup> Ten pat.

<sup>44</sup> 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos nutarimas Nr. I-1136. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

<sup>45</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>46</sup> 1995 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių“ 7 straipsnio ketvirtosios dalies ir 12 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 86-1949.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl tarptautinių sutarčių. Valstybės žinios, 1992, Nr. 30-915.

## 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas

Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas<sup>48</sup> (toliau - Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas arba Paktas) taip pat kaip ir 1966 m. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas buvo priimtas 1966 metais Jungtinių Tautų Organizacijos rėmuose, o Lietuvoje įsigaliojo 1992 metais.

Kaip Lietuvos darbo teisės šaltinis, jis įdomus tuo, kad Pakte yra įtvirtintos šios žmogaus teisės:

- teisė į moterų ir vyrų lygias galimybes (3 straipsnis);
- privalomojo darbo draudimas (8 straipsnis);
- teisė laisvai jungtis į asociacijas (22 straipsnis);
- teisė steigti profesines sąjungas ir laisvai stoti į jas (22 straipsnis);
- diskriminacijos draudimas (26 straipsnis).<sup>49</sup>

Šis Paktas, taip pat kaip ir Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, nenumato įpareigojimo valstybei taikyti jo nuostatas tiesiogiai. Tačiau jame numatyta pareiga ne tik gerbti, bet ir užtikrinti Pakte numatytas žmogaus teises ir laisves. Kadangi Pakto 2 straipsnyje<sup>50</sup> numatyta, kad kiekviena valstybė įsipareigoja gerbti ir visiems asmenims užtikrinti Pakte pripažįstamas teises, tai tokia nuostata reiškia besąlyginę pareigą valstybei, esančiai Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto šalimi, užtikrinti Pakte įtvirtintas teises ir laisves. Tuo tarpu Lietuvoje šis Paktas įgyvendinamas jo nuostatas įtvirtinant pagrindiniuose šalies įstatymuose.

Reikėtų pažymėti, kad pagal Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte įtvirtintas normas buvo įsteigtas Žmogaus teisių komitetas, kurio funkcija - nagrinėti tarpvalstybines peticijas dėl šio Pakto pažeidimų. Į žmogaus teisių komitetą turi teisę kreiptis asmenys, kai jų nuomone valstybė pažeidė Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte įtvirtintas jo kaip žmogaus teises. Tokiu atveju asmuo peticijoje nurodo, kokias, jo manymu, valstybė pažeidė Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte deklaruotas žmogaus teises, siekiant jas apginti.

Apibendrinant galima pasakyti, kad, tiek Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, tiek Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, nėra tiesiogiai taikomi Lietuvoje. Tačiau, priėmus 1992 m. Lietuvos Respublikos įstatymą dėl tarptautinių

<sup>48</sup> 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

<sup>49</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

<sup>50</sup> Ten pat.



sutarčių, jiems buvo suteikta įstatymo galia, o tai reiškia, kad Paktų kolizijos su Lietuvos įstatymais atveju bus taikomos šių tarptautinių sutarčių nuostatos. Tai patvirtina ir Darbo kodekso 8 straipsnis.

### **Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos**

Tarptautinė darbo organizacija buvo įkurta 1919 m., o 1946 m. ji buvo paversta pirmąja specializuota Jungtinių Tautų įstaiga, kurios tikslas - skatinti socialinį teisingumą, užtikrinti ekonominį ir socialinį stabilumą, gerinti darbo sąlygas, didinti pragyvenimo lygį ir panašiai. TDO vykdomasis organas yra Tarptautinis darbo biuras Ženevoje, o aukščiausias organas yra Asamblėjos, kurios priima tarptautinius darbo standartus - konvencijas ir rekomendacijas<sup>51</sup>. Kadangi TDO rekomendacijos yra formaliai neprivalomi aktai, į kuriuos valstybės tik turi atsižvelgti, tai toliau darbe bus aptariamos tik TDO konvencijos.

TDO konvencijos - netiesioginio taikymo tarptautinės sutartys, nustatančios pareigą valstybei priimti atitinkamus teisės aktus, t.y. šios Konvencijos turi privalomąją galią ir ratifikuojamos valstybių narių. Iš viso yra priimta apie du šimtus Konvencijų, tačiau nėra pasaulyje valstybės, kuri būtų ratifikavusi jas visas. Dauguma TDO konvencijų nuostatų nėra tiesioginio taikymo ir jų įgyvendinimui reikalingi nacionaliniai teisės aktai, o tokios Konvencijos nuostatos negali sukurti teisių ir pareigų asmenims. Tiesioginio TDO konvencijų taikymo klausimas priklauso ne tik nuo pačioje Konvencijoje įtvirtintos subjektyvios materialinės teisės normos, bet daugeliu atvejų ir nuo valstybės – TDO narės, galimybės ir valios įkelti ją į savo nacionalinę teisę<sup>52</sup>.

Lietuva į Tarptautinę Darbo Organizaciją įstojo dar 1921 m., o 1991 metais atnaujino narystę TDO. 1994 m. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu<sup>53</sup> buvo ratifikuotos nuo 1921 m. iki 1992 m. ratifikuotos TDO konvencijos. O kitos TDO konvencijos, kurios tapo Lietuvos teisės šaltiniais jau po 1992 m. Konstitucijos priėmimo, buvo ratifikuojamos įstatymais.

Lietuva yra ratifikavusi „pagrindines“ TDO konvencijas, apimančias šias esmines Konvencijose įvardintas sritis:

---

<sup>51</sup> Žalimas D., Žaltauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Ž., Saldžius J. Tarptautinės organizacijos. - Vilnius: Justitia, 2001. p. 418.

<sup>52</sup> Valticos N., Potobsky G. International Labour Law. - Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers. 1995. p. 279.

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.

- teisė jungtis į asociacijas ir kolektyvinių derybų teisė (1948 m. TDO konvencija Nr. 87<sup>54</sup> ir 1949 m. TDO konvencija Nr. 98<sup>55</sup>);

- vaikų darbo uždraudimas (1973 m. TDO konvencija Nr. 138<sup>56</sup> ir 1992 m. TDO konvencija Nr. 182<sup>57</sup>);

- visokio pobūdžio priverstinio ir privalomo darbo panaikinimas (1930 m. TDO konvencija Nr. 29<sup>58</sup> ir 1957 m. TDO konvencija Nr. 105<sup>59</sup>);

- diskriminacijos, susijusios su užimtumu ir profesija, panaikinimas (1951 m. TDO konvencija Nr. 100<sup>60</sup> ir 1958 m. TDO konvencija Nr. 111<sup>61</sup>).

Galima pasakyti, kad net jeigu Lietuvos Respublika nėra ratifikavusi tam tikros konvencijos, tai dar nereiškia, kad būdama TDO nare, ji neprivalo jos paisyti. Konvencijos neratifikavusi valstybė nėra teisiškai išpareigojusi pagal šias Konvencijas, tačiau kuri vadovautis Konvencijoje įtvirtintais principais ir jais vadovautis, nes jos numato bendrus tarptautinės bendruomenės pripažįstamus principus ir taisykles, kurias turi gerbti kiekviena civilizuota valstybė.

Reikėtų pažymėti, kad ne visos TDO konvencijos įtvirtina rekomendacinio pobūdžio nuostatą dėl pačių konvencijų netiesioginio taikymo. 1990 m. TDO konvencijoje Nr. 171<sup>62</sup> numatyta, kad jeigu Konvencijos nuostatomis nesuteikiama galia kitomis priemonėmis, jos įgyvendinamos įstatymais ar kitais norminiais aktais, t.y. Konvencijos nuostatos vykdomos valstybės nacionalinių aktų pagalba. O 1992 m. TDO konvencija Nr. 173<sup>63</sup> įtvirtina tokią normą, kad šios Konvencijos nuostatos taikomos pagal įstatymus arba kitus norminius aktus arba naudojant bet kokias kitas, nacionalinę praktiką atitinkančias priemones.

Galima daryti išvadą, kad tokios nuostatos pačiose TDO konvencijose įtvirtintos dėl jų abstraktaus ir deklaratyvaus pobūdžio, kuris dėl to ir reikalauja atskiro jų įgyvendinimo

---

<sup>54</sup> 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>55</sup> 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

<sup>56</sup> 1973 m. TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383.

<sup>57</sup> 1999 m. TDO Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmy tokiam darbui panaikinti“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2161.

<sup>58</sup> 1930 m. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648.

<sup>59</sup> 1957 m. TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

<sup>60</sup> 1951 m. TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.

<sup>61</sup> 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

<sup>62</sup> 1990 m. TDO konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-767.

<sup>63</sup> 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768.

mechanizmo valstybių nacionaliniuose teisės aktuose. TDO konvencijos nustato minimalius reikalavimus darbo ir socialinėje apsaugoje. Dėl šios priežasties jos yra tokios lanksčios, kaip antai 1947 m. TDO konvencijoje Nr. 81 nurodyta, kad „darbo inspektorių turi būti pakankamai, norint garantuoti, kad būtų efektyviai atliktas inspekcijos pareigos“<sup>64</sup>.

Tuo tarpu kitų Lietuvoje ratifikuotų TDO konvencijų (pvz., TDO konvencijose Nr. 11, 47, 88, 90, 105 ir pan.) nuostatose yra nuoroda į valstybės išipareigojimą imtis efektyvių priemonių Konvencijų nuostatoms įgyvendinti, tačiau pačiame Konvencijos tekste nėra tiesiogiai įtvirtinta, kokiais būdais valstybės tai turi įgyvendinti.

Yra ir tokių TDO konvencijų, kurių normos tarsi įtvirtina tiesioginio Konvencijos taikymo galimybę (pvz.: 1948 m. TDO konvencija Nr. 87<sup>65</sup> arba 1967 m. TDO konvencija Nr. 127<sup>66</sup>). Šiose konvencijose įtvirtintos normos nėra bendro pobūdžio, o greičiau jau imperatyvios, nes jose vartojamos tokios frazės, kaip „be jokių išimčių turi teisę“, „draudžiama reikalauti“ ir pan. Lietuvos darbo teisėje dėl šių TDO konvencijų nėra problemos dėl to, kad jų nuostatos atitinka Lietuvos Respublikos darbo teisės aktuose įtvirtintas normas ir tuomet nėra būtinybės taikyti šias TDO konvencijas kaip imperatyvias mūsų teisinei sistemai.

Dėl anksčiau išnagrinėtų TDO normų aišku viena, kad bent teorinė galimybė kai kurias TDO konvencijas taikyti tiesiogiai Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje, egzistuoja. Problema glūdi ne pačiuose TDO konvencijų tekstuose, o Lietuvos įstatymuose, nes Darbo kodekso 8 straipsnio 2 dalyje<sup>67</sup> pasakyta, kad Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams taikomos tiesiogiai, išskyrus atvejus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas. Tai patvirtina ir Lietuvos teismų praktika. 2001 m. Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas (toliau - Aukščiausiasis Teismas arba LAT) išnagrinėjo kelias bylas<sup>68</sup>, pasisakydamas dėl TDO konvencijų tiesioginio taikymo, ir patvirtino nuostatą, kad TDO

---

<sup>64</sup> 1947 m. TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.

<sup>65</sup> 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27 - 653.

<sup>66</sup> 1967 m. TDO konvencija Nr. 127 „Dėl vienam darbuotojui leistino maksimalaus krūvio panešimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 - 735.

<sup>67</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis c. b. V. *Žiurlys v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3k-3-312/201, kat. 11.2.; Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 30 d. nutartis c. b. S. *Tičkus v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3k-3-495/201, kat. 11.2.; Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 18 d. nutartis c. b. A. *Petrauskas ir kt. v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3k-3-716/201, kat. 11.2.; Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ v. SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ Darbininkų sąjunga*, Nr. 3k-3-32/2001, kat. 11.2., 12.1., 12.3.

konvencijos Lietuvoje tiesiogiai netaikomos. Tačiau, pagal Darbo kodekso 8 straipsnį, kolizijos su Lietuvos Respublikos įstatymais atveju, bus taikomos TDO konvencijų nuostatos.

### **3.1.2.2. Daugiašalės regioninės tarptautinės sutartys**

Lietuvos darbo teisės šaltinių sistemoje svarbią vietą užima ir kitos daugiašalės tarptautinės sutartys, kurios sudaro kitą tarptautinių sutarčių rūšį, išskiriamą pagal geografines tarptautinių sutarčių veikimo ribas arba pagal pobūdį. Tai daugiašalės regioninės tarptautinės sutartys, tokios kaip 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1961 m. Europos socialinė chartija ir 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Jau iš paties tokių sutarčių pavadinimo aišku, kad tai regioninės tarptautinės sutartys, priimtose Europos Tarybos. Pati Europos Taryba buvo sukurta po Antrojo pasaulinio karo, 1949 m. gegužės 5 d. pasirašius Europos Tarybos Statutą, norint įkūnyti „naujos“ Europos idėją, kuri užsiimtų žmogaus teisių ir laisvių apsaugos bei demokratijos plėtros klausimu<sup>69</sup>.

#### **1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija**

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija<sup>70</sup> (toliau - Konvencija) buvo pasirašyta 1950 m. lapkričio 4 d., o įsigaliojo 1953 m. rugsėjo 3 d., kai ją ratifikavo 10 valstybių pagal Konvencijoje įtvirtintas nuostatas. Toliau sekė Europos žmogaus teisių komisijos (1954 m. gegužės 18 d.) ir 1959 m. sausio 19 d. Europos žmogaus teisių teismo įkūrimas, kurie sudarė sąlygas realiai žmogaus teisių apsaugai tiek vidaus teisėje, tiek tarptautiniu lygmeniu<sup>71</sup>.

Lietuvos Respublika Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją ir jos 4-ąją, ir 11-ąją protokolus ratifikavo 1995 m. balandžio 27 d. Seimo priimtu įstatymu<sup>72</sup>, o 1995 m. gruodžio 7 d. įstatymu<sup>73</sup> buvo ratifikuotas Konvencijos

---

<sup>69</sup> Jočienė D. Europos žmogaus teisių konvencijų taikymas užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos teisėje. - Vilnius: Eugrimas, 2000. p. 17.

<sup>70</sup> 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

<sup>71</sup> Robertson A. H. Human Rights in Europe. 2-nd ed. Manchester University Press, 1997. p. 3.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, jos ketvirtojo, septintojo ir vienuoliktojo protokolų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-913.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos pirmojo protokolo ratifikavimo ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, jos ketvirtojo, septintojo ir vienuoliktojo protokolų ratifikavimo papildymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 5-112.

pirmasis protokolai. 1999 m. Lietuva ratifikavo ir Konvencijos šeštąjį protokolą dėl mirties bausmės panaikinimo.

Prieš aptariant Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos ir jos papildomų protokolų nuostatas, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinį, reikia pažymėti, kad mokslininkai šioje Konvencijoje numatytas teises skirsto į tokias pagrindines grupes:

- elementarios žmogaus teisės (teisė į gyvybę - Konvencijos 2 straipsnis ir šeštasis protokolai: kankinimų, žiauraus, nežmoniško elgesio ir bandymų draudimas - Konvencijos 3 straipsnis ir ketvirtojo protokolo 1 straipsnis, draudžiantis atimti laisvę dėl sutartinio išsipareigojimo nevykdymo);

- teisė į laisvę (Konvencijos 5 straipsnis);

- teisė į teisingą bylos nagrinėjimą (Konvencijos 6 straipsnis bei septintojo protokolo 2 ir 3 straipsniai);

- privatus ir šeimos gyvenimas (Konvencijos 8 ir 12 straipsniai, septintojo protokolo 5 straipsnis);

- pagrindinės laisvės (Konvencijos 9, 10 ir 11 straipsniai);

- teisė į nuosavybę (pirmojo protokolo 1 straipsnis);

- kilnojimosi laisvė ir garantijos prieš savavališką išsiuntimą iš šalies (ketvirtojo protokolo 2, 3 ir 4 straipsniai bei septintojo protokolo 1 straipsnis).<sup>74</sup>

Kalbant apie Europos žmogaus teisių ir pagrindinių teisių apsaugos konvencijos taikymą ją ratifikavusių valstybių vidaus teisėje, pabrėžtina, kad Konvencija yra tarptautinė sutartis, sukurianti teisinius santykius tik tarp ją ratifikavusių valstybių<sup>75</sup>. Kadangi Konvencijos 1 straipsnyje<sup>76</sup> įtvirtinta nuostata, kad šalys garantuoja kiekvienam jos jurisdiksijoje esančiam asmeniui Konvencijoje apibrėžtas teises ir laisves, tai ir valstybės, ratifikuodamos šią Konvenciją automatiškai prisiima du išsipareigojimus:

- valstybės vidaus teisės aktai turi atitikti Konvencijos nuostatas. Tam valstybė turi pakeisti savo vidaus įstatymus;

- naujos valstybės Konvencijos dalyvės neturi pažeisti joje ginamų materialinių teisių.

Tokia Konvencijoje įtvirtinta garantija, daugelio teisės teoretikų nuomone, traktuojama kaip tiesioginė Konvencijos taikymą nustatanti norma. Kadangi Konvencijoje apibrėžtos teisės valstybėse dažniausiai yra taikomos tiesiogiai, valstybės įstatymų leidyba,

<sup>74</sup> Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Bendroji dalis. - Vilnius: Eugrimas, 1998. p. 253.

<sup>75</sup> Golsong H. The EC on Human Rights before domestic Courts. The British yearbook of international law (1962). - London, New York, Toronto: Oxford University Press, 1964. p. 445.

<sup>76</sup> 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

teismai bei kitos institucijos ar pareigūnai turi pripažinti Konvencijoje numatytas teises. Be to, Konvencijos nuostatos taikomos visiems valstybės jurisdikcijoje esantiems asmenims, neatsižvelgiant į jų pilietybę. Šia prasme svarbu tik tai, kad valstybė tokiems asmenims turėtų realią valdžią ir atsakomybę. Tai yra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuopelnas.

Išsami Konvencijos nuostatų analizė suponuoja tokią išvadą, kad valstybėms, šios Konvencijos dalyvėms, nėra numatyta teisinio įsipareigojimo perkelti jos nuostatas į savo vidaus teisę bei suteikti jai atitinkamą teisinį statusą. Tačiau Europos žmogaus teisių teismas konstatavo, kad Konvencijos teisės gali būti efektyviausiai užtikrinamos ten, kur ji yra vidaus teisės sudedamoji dalis<sup>77</sup>. Tokią išvadą Europos žmogaus teisių teismas turbūt padarė dėl to, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatos yra laikomos minimaliais žmogaus teisių apsaugos standartais, o pati Konvencija buvo priimta kaip „naujos“ Europos viešosios tvarkos idėja. Tuo pačiu, Europos žmogaus teisių teismas, išsakęs tokią savo nuomonę, pabrėžė, kad iš to nekyla jokia teisinė pareiga valstybei padaryti Konvenciją vidaus teisės sudedamąja dalimi ar tiesiogiai taikoma vidaus teisėje. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija rodo, kad Konvencijoje įvardintų teisių aiškinimas vidaus teisėje turi sekti Europos žmogaus teisių konvencijos aiškinimą Europos žmogaus teisių teisme, tačiau valstybėms yra palikta tam tikra vertinimo laisvė šioje srityje.

Kaip Lietuvos darbo teisės šaltinis, yra svarbios tokios Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje<sup>78</sup> įtvirtintos nuostatos:

- privalomojo ir priverstinio darbo draudimas (Konvencijos 4 straipsnio 2 dalis), o to paties straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, kad privalomuoju ar priverčiamuoju darbu nelaikomas: teismo nuteistųjų darbas arba darbas lygtinio atleidimo nuo tokio kalinimo laikotarpiu; karinė tarnyba arba ją pakeičianti alternatyvi tarnyba; tarnyba būtina nepaprastosios padėties ar nelaimių, keliančių pavojų visuomenės egzistavimui ar gerovei atvejais; pilietinių pareigų atlikimas;

- teisė į teisingą bylos nagrinėjimą ir į veiksmingą teisinę gynybą, kad būtų atkurtos pažeistos teisės, kiek tai liečia darbo teisinių santykių bylas (Konvencijos 6 straipsnis);

- asociacijų laisvė (Konvencijos 11 straipsnis). Tai laisvė jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų apginti jų interesai. Naudojimuisi šiomis teisėmis netaikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato

---

<sup>77</sup> Jočienė D. Europos žmogaus teisių konvencijos taikymas užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos teisėje. Vilnius: Eugrimas, 2000, p. 39.

<sup>78</sup> 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

įstatymai ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje dėl valstybės saugumo ar visuomenės apsaugos;

- diskriminacijos draudimas (Konvencijos 14 straipsnis), t.y. neleidžiama diskriminuoti dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitais pagrindais. Konvencija nenumato baigtinio diskriminacijos pagrindų sąrašo, tuo išsiskirdama nuo 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos.<sup>79</sup>

Atrodytų, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchijoje užima tarpinę padėtį tarp Konstitucijos ir įstatymų (Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalis<sup>80</sup>). Tačiau taip nėra. Kadangi tai ratifikuota tarptautinė sutartis, pagal Konstitucijos 138 straipsnį ir Darbo kodekso 8 straipsnį, kolizijos su Lietuvos Respublikos įstatymais atveju, būtų taikomosios Konvencijos nuostatos. Tai reiškia, kad Konvencijos nuostatos turi viršenybę prieš vidaus teisės aktus, išskyrus Konstituciją. Tai patvirtina ir Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalies<sup>81</sup> nuostata, kuri įtvirtino ratifikuotų tarptautinių sutarčių viršenybės principą prieš joms prieštaraujančius įstatymus.

Daugelio autorių nuomone, tokia Konvencijos vieta Lietuvos teisėje yra gera, t.y. padaro Konvencijos mechanizmą efektyvų ir sudaro sąlygas tinkamai užtikrinti Konvencijoje įtvirtintas teises.

Dar naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso kūrimo procese buvo laikomasi nuostatos, kad toks Darbo kodeksas turi būti suderintas su Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje įtvirtintomis nuostatomis, kurios buvo aptartos anksčiau. Todėl nenuostabu, kad 2002 metais priimto Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalyje<sup>82</sup>, buvo įtvirtintos aktualios Konvencijos nuostatos ir net tapo keliais darbo santykių teisinio reglamentavimo principais:

- asociacijų laisvė;
- laisvė pasirinkti darbą;
- darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms

---

<sup>79</sup> 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. – Vilnius: Mintis, 1991. p. 12.

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>81</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

<sup>82</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;

- visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatos yra įtvirtintos ir kitose Darbo kodekso normose, kituose įstatymuose ir norminiuose teisės aktuose.

Nors per pastaruosius kelerius metus Lietuvoje iš esmės buvo atliktas didelis, ir galiojančių, ir naujai priimamų teisės aktų derinimo su Konvencijos nuostatomis darbas, Europos žmogaus teisių konvencijos nuostatų taikymas Lietuvos teismuose yra nepakankamas. Teismų praktikos analizė rodo, kad žemesnių instancijų bendrosios kompetencijos teismai nedrįsta taikyti ir aiškinti Konvencijos nuostatų. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos atitikimą Konstitucijai aiškino Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, keliose bylose ja rėmėsi ir Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas. Ir tai yra labai pagirtina padėtis, palyginti su kitų tarptautinių sutarčių taikymu Lietuvos teismuose. Šios Konvencijos (kaip ir kitų tarptautinių sutarčių) nuostatų taikymo Lietuvos teismuose nepakankamumas nulemtas pirmiausia žinių stoka, tiek visuomenėje, tiek tarp profesionalių teisininkų dėl naujų žmogaus teisių pagal Konvenciją gynimo galimybių atsiradimo. Konvencijos nuostatų taikymą Lietuvoje turėtų paskatinti ir Strasbūre nagrinėjamos peticijos prieš Lietuvos Respubliką, ypač tos, kuriose konstatuojama, kad Lietuva pažeidė Konvencijoje ginamas teises ir todėl turi mokėti pinigines kompensacijas nukentėjusiems asmenims.

### **Europos socialinė chartija**

1961 m. spalio 18 d. Europos tarybos narės pasirašė Europos socialinę chartiją<sup>83</sup> (toliau - 1961 m. Chartija), kuri įsigaliojo 1965 m. vasario 26 d. 1961 m. Chartija papildė 1950 m. priimtą Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, nes ekonominės ir socialinės teisės nebuvo įrašytos į šią konvenciją. Reikia pažymėti, kad 1961 m. Chartija tapo Europos Tarybos rėmuose sudaryta daugiašale regionine tarptautine sutartimi, kuri įtvirtino ir socialines asmenų teises.

1961 m. Europos socialinės chartijos I dalyje yra pateiktas ginamų teisių sąrašas:

- teisė į darbą (1 straipsnis);
- teisė į tinkamas darbo sąlygas (2 straipsnis);
- teisė į teisingą atlyginimą (4 straipsnis);

<sup>83</sup> Pagrindinės Europos tarybos sutartys. – Vilnius: Europos Tarybos informacijos biuras, 2000. p. 59.



- teisė jungtis į organizacijas (5 straipsnis);
- teisė sudaryti kolektyvines sutartis (6 straipsnis);
- dirbančių moterų teisė į apsaugą (8 straipsnis);
- teisė į profesinį orientavimą (9 straipsnis);
- teisė į profesinį rengimą (10 straipsnis);
- vaikų ir paauglių teisė į apsaugą (7 straipsnis);
- šeimos teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą (16 straipsnis);
- motinos ir vaiko teisė į socialinę ir ekonominę apsaugą (17 straipsnis);
- darbuotojų migrantų ir jų šeimų teisė į apsaugą ir pagalbą (19 straipsnis);
- teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas (3 straipsnis);
- teisė į sveikatos apsaugą (11 straipsnis);
- teisė į socialinę apsaugą (12 straipsnis);
- teisė į socialinę paramą ir medicinos pagalbą (13 straipsnis);
- teisė naudotis socialinės rūpybos tarnybų paslaugomis (14 straipsnis);
- teisė verstis pelno nesiekiančia veikla kitų valstybių, 1961 m. Chartijos dalyvių teritorijoje (18 straipsnis).<sup>84</sup>

Tačiau pati Chartija turėjo daug trūkumų ir nebuvo iki galo tobulas dokumentas. Todėl 1988 m. gegužės 5 d. Strasbure buvo priimtas 1988 m. Strasburo Papildomas protokolai<sup>85</sup> (toliau – 1988 m. Protokolas), kuris įtvirtino keturias naujas ekonomines ir socialines teises:

- teisę į vienodą padėtį ir vienodas galimybes į darbą ir profesiją be diskriminacijos lyties pagrindu (1 straipsnis);
- teisę į informavimą ir konsultavimą (2 straipsnis);
- teisę dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas ir darbo aplinką (3 straipsnis);
- senyvo amžiaus žmonių teisę į socialinį aprūpinimą (4 straipsnis).

Tačiau ir 1988 m. Protokolo normos nebuvo iki galo išstobulintos ir turėjo keletą kritikuotinų aspektų, pvz., vis dar nebuvo įtvirtinta apsauga prieš diskriminaciją, nebuvo bendros apsaugos prieš skurdą ir pan. 1961 m. Chartijoje ir 1988 m. Protokole buvo labiausiai kritikuotinos normos dėl jų kontrolės ir priežiūros sistemos. Dėl to 1990 m. buvo sukurtas *ad hoc* Komitetas, kurio pagalba 1991 m. spalio 21 d. buvo pasirašytas Turino pataisų protokolai<sup>86</sup> (toliau - 1991 Pataisų protokolai), kuriuo buvo pataisytos kai kurios neveiksmingos 1961 m. Chartijos nuostatos, susijusios su jos priežiūros mechanizmo veikmu. Šiuo 1991 m. Pataisų protokolu buvo pagerintas šalių Vyriausybių siunčiamų

<sup>84</sup> Pagrindinės Europos tarybos sutartys. – Vilnius: Europos Tarybos informacijos biuras, 2000. p. 59.

<sup>85</sup> Ten pat. p. 77.

<sup>86</sup> Ten pat. p. 87.

pranešimų nagrinėjimas bei sprendimų, ar šalies vidaus teisės aktai ir jos praktika atitinka Chartijoje nustatytus standartus, priėmimas.

*Ad hoc* Komitetas nusipelnė ir dėl 1995 m. lapkričio 9 d. Papildomo protokolo<sup>87</sup> (toliau - 1995 m. Protokolas) priėmimo. Šiuo 1995 m. Protokolu buvo pagerintas socialinių teisių vykdymo efektyvumas, įvedus kolektyvinių skundų procedūrą.

Kadangi 1961 m. Chartijos nuostatos buvo pasenę ir neužtikrino visų socialinių bei ekonominių teisių, todėl reikėjo jas keisti. Todėl, norint pakeisti akivaizdžias ginamų teisių spragas, buvo pasirinktas kitoks, nei paprastai tokiu atveju būtų pasirinktas, kelias - buvo priimta nauja 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>88</sup> (toliau – 1996 m. Chartija (pataisyta)). Reikėtų pažymėti, kad abi šios tarptautinės sutartys galioja. Ir valstybės, Europos Tarybos narės, gali pasirinkti pagal kurią sutartį prisiimti įsipareigojimus, t.y. mažiau įsipareigojimų pagal 1961 m. Chartiją, arba daugiau - pagal 1996 m. Chartiją (pataisyta).

2001 m. Lietuva Seimo priimtu įstatymu<sup>89</sup> ratifikavimo 1996 m. Europos socialinę chartiją (pataisyta) su tam tikromis išlygomis, t.y. nepripažino kolektyvinių skundų teikimo teisės, pagyvenusių žmonių teisės į socialinę apsaugą, teisės į apsaugą nuo skurdo ir socialinės atskirties, o kai kurias teises pripažino tik iš dalies (t.y. su išimtimis). Lietuva nėra ir 1995 m. Papildomo protokolo dėl kolektyvinių skundų procedūros dalyvė. Tačiau tai nėra labai sveikintinas dalykas, nes tokia Chartijos kontrolės forma yra daug veiksmingesnė negu vien valstybės teikiami pranešimai apie šios tarptautinės sutarties vykdymą, ir turėtų būti artimiausiu laku pakeisti.

Kalbant apie socialines teises 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) reikia pažymėti, kad pirmi II dalies devyniolika straipsnių su tam tikrais pakeitimais buvo perimti iš 1961 m. Chartijos. Tačiau Chartijoje (pataisytoje) buvo įtvirtintos ir visiškai naujos socialinės teisės, tokios kaip:

- teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju (24 straipsnis);
- teisė darbuotojams ginti savo reikalavimus darbdavio bankroto atveju (25 straipsnis);
- teisė į orumą darbe (26 straipsnis);
- pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį (27 straipsnis);

---

<sup>87</sup> Pagrindinės Europos tarybos sutartys. – Vilnius: Europos Tarybos informacijos biuras, 2000. p. 93.

<sup>88</sup> 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.

- darbuotojų atstovų teisė į apsaugą įmonėje ir jiems palankių sąlygų sudarymą (28 straipsnis);

- teisė į informaciją ir konsultacijas, kai atliekamos grupės darbuotojų atleidimo iš darbo procedūros (28 straipsnis);

- teisė į apsaugą nuo skurdo ir socialinės atskirties (30 straipsnis);

- teisė į būstą (31 straipsnis);

- diskriminacijos draudimas dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, sveikatos būklės, priklausymo nacionalinei mažumai, gimimo ar kitokios padėties (E straipsnis).<sup>90</sup>

Iki šios tarptautinės sutarties ratifikavimo, be TDO konvencijų, Lietuvoje galiojo viena universali tarptautinė sutartis, įtvirtinanti socialines žmogaus teises - Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Tačiau 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos, palyginus su šiuo Paktu yra labiau imperatyvios, nes jos preambulėje pasakyta, kad Europos Tarybos valstybės narės susitarė garantuoti savo gyventojams šiuose dokumentuose apibrėžtas socialines teises<sup>91</sup>. Todėl tokia Chartijos formulotė savo prasme gali atitikti Europos žmogaus teisių konvencijoje įtvirtintą valstybių įsipareigojimo pobūdį (kaip jau buvo minėta, ši Konvencija Lietuvoje taikoma tiesiogiai). Todėl galima būtų kalbėti ir apie 1996 m. Chartijos (pataisytos) kai kurių nuostatų teisioginio taikymo galimybę Lietuvoje.

Panašu, kad tokios nuomonės laikosi ir Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, 2003 m. birželio 25 d. priimdamas nutartį civilinėje byloje<sup>92</sup>. Ši byla, nagrinėjamos temos kontekste yra svarbi tuo, kad teismas tiesiogiai pritaikė 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, pasiremdamas konkrečiomis Chartijoje įtvirtintomis normomis (27 straipsniu ir kitomis jos normomis, draudžiančiomis diskriminaciją dėl lyties). Šioje byloje teismas nurodė, kad priimti ankstesnių teismų sprendimai ir nutartys naikintini, kaip prieštaraujantys Europos socialinės chartijos 27 straipsnio 2 daliai.

Panašus Aukščiausiojo Teismo sprendimas dėl Europos socialinės chartijos teisioginio taikymo buvo priimtas ir 1999 m. balandžio 12 d. nutartyje<sup>93</sup>. Šioje byloje be kitų tarptautinių sutarčių taip pat buvo pritaikytos 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 straipsnio nuostatos, draudžiančios diskriminuoti dėl lyties, nes kaip matyti

<sup>90</sup> 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>91</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis c.b. *R. Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, Nr. 3k-3-747/2003, kat. 4.2, 14.3.

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. *H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. 3k-3-50/1999, kat. 32.

iš šios bylos esmės, buvo trukdoma tėvui pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas iki jam sueis treji metai, kaip tai tuo metu buvo numatyta vaiko motinai pagal Lietuvos teisės aktus.

Remiantis šiomis bylomis, galima daryti išvadą, kad Lietuvoje tiesiogiai taikytina galima laikyti ne tik Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, bet ir 1996 m. Europos socialinių chartiją (pataisyta), nors dauguma mokslininkų linkę manyti, kad Chartija yra programinio pobūdžio dokumentas. Pagal Chartijos (pataisytos) 27 punktą, jos įgyvendinimas priklauso valstybių narių kompetencijai ir atsakomybei. O pagal jau anksčiau aptartą Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo<sup>94</sup> nuostatą, ratifikuotos Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, tame tarpe ir 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta), turi viršenybę kolizijos atveju prieš Lietuvos įstatymus, o tokioms tarptautinėms sutartims suteikiama įstatymo galia.

Reikia pabrėžti, kad beveik visos Chartijoje (pataisytoje) įtvirtintos socialinės teisės yra įtvirtintos ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Todėl išsamiai analizuojant socialinių teisių įtvirtinimo Konstitucijoje reikšmę, pažymima ir Konstitucinio Teismo jurisprudencijos tendencija traktuoti socialinių teisių konstitucinį įtvirtinimą kaip valstybės konstitucinius įsipareigojimus socialinėje srityje. Taip lyg ir patvirtinamas požiūris į socialines teises kaip į valstybės socialinę politiką.<sup>95</sup>

Tam, kad Chartijoje deklaruotos socialinės teisės iš tiesų būtų įgyvendinamos, neabejotinai svarbūs ir nacionaliniai, ir tarptautiniai šių teisių apsaugos mechanizmai. Kad valstybės būtų skatinamos kuo tinkamiau įgyvendinti socialines teises 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) yra numatyta valstybių, Chartijos dalyvių, įsipareigojimų įgyvendinimo schema. Valstybės kartą per dvejus metus siunčia Europos Tarybos Generaliniam sekretoriui pranešimą apie tai, kaip vykdomos priimtose Chartijos II dalies nuostatos, nustatančios socialines teises. Šalys taip pat privalo Ministrų komiteto prašymu siųsti Generaliniam sekretoriui pranešimus ir dėl tų Chartijos nuostatų, kurių jos nepriėmė Chartijos ratifikavimo ar patvirtinimo metu bei vėlesniame pranešime. Šiuos valstybių pranešimus nagrinėja Europos socialinių teisių komitetas, tačiau, dėl mažo ekspertų skaičiaus šiame komitete, yra pakankamai ilga valstybių nacionalinių pranešimų peržiūra. Todėl yra siūloma padidinti bendrą ekspertų skaičių Europos socialinių teisių komitete, nes jis sprendžia, ar šiame pranešime valstybės teisė ir praktika atitinka Europos socialinės chartijos nuostatas bei pateikia savo išvadas, kurios yra rekomendacinio pobūdžio. Tačiau, kai remiantis šiomis išvadomis, Europos Ministrų komitetas priima rekomendaciją

<sup>94</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

<sup>95</sup> Baltutytė E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės Konstitucijoje. Jurisprudencija, 2002, Nr. 30 (22). p. 79.

valstybei pataisyti savo įstatymus ar teisės taikymo praktiką taip, kad ji atitiktų Chartijos reikalavimus, tokia priemonė būna gana veiksminga.

Šalių Vyriausybių pranešimai ir Europos socialinių teisių komiteto išvados pateikiami svarstyti Europos tarybos Vyriausybiniam komitetui, kuris parengia Ministrų komiteto nutarimus dėl rekomendacijų atskirai šaliai pateikimo. Remdamasis Europos socialinių teisių komiteto pranešimu, Ministrų komitetas gali priimti rezoliuciją, kuria apima visą priežiūros ciklą. Kaip matyti iš Chartijos nuostatų, Ministrų komiteto priimtos rezoliucijos taip pat yra tik rekomendacinio pobūdžio. Tačiau efektyvesnė priemonė, valstybėms užtikrinant socialines teises, būtų suteikus šioms rezoliucijoms privalomą teisinę galią. Tokia nuostata padėtų užtikrinti Europos socialinių teisių chartijos nuostatų laikymąsi susitariančiose valstybėse.

### **3.1.2.3. Dvišalės tarptautinės sutartys**

Pagal dalyvių skaičių, tarptautinės sutartys gali būti daugiašalės (tai jau anksčiau aptartos universalios ir regioninės tarptautinės sutartys) ir dvišalės arba trišalės tarptautinės sutartys. Kadangi dėl dvišalių arba trišalių tarptautinių sutarčių turinio valstybių susitarimas gali būti pasiekiamas žymiai greičiau, todėl šios tarptautinės sutartys, lyginant jas su daugiašalėmis sutartimis, turi tam tikrą privalumą. Šios sutartys yra žymiai pranašesnės dar ir dėl to, kad jose lengviau galima suderinti atskirų valstybių nacionalinės teisės reikalavimus ir tokiose tarptautinėse sutartyse lengviau suderinami valstybių teisių sistemų skirtumai bei teisinės tradicijos.

Nagrinėjant dvišales tarptautines sutartis, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinius, turi būti aptartos dvišalės tarptautinės sutartys dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių bei dvišalės tarptautinės sutartys dėl abipusio pilečių įdarbinimo.

#### **Dvišalės tarptautinės sutartys dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių**

Pirmaisiais nepriklausomybės metais Lietuvos Respublika orientavosi į dvišalių ir trišalių teisinės pagalbos tarptautinių sutarčių sudarymą. Tokia orientacija pasirinkta neatsitiktinai. Valstybei reikėjo greitai nustatyti teisinio bendradarbiavimo su kitomis, ypač kaimyninėmis valstybėmis, mechanizmą. Dabartiniu metu, kai Lietuva yra Jungtinių Tautų, Europos Tarybos, Europos Sąjungos ir Hagos privatinės tarptautinės teisės konferencijos narė, orientuojamasi į prisijungimą prie minėtų tarptautinių organizacijų rėmuose sudarytų daugiašalių teisinės pagalbos sutarčių. Savaiame suprantama, kad toks prioritetų

pasikeitimas nepaneigia dvišalių ar trišalių tarptautinių sutarčių sudarymo galimybės arba būtinybės ypač su valstybėmis, kurios nedalyvauja daugiašalėse sutartyse, arba dėl teisinės pagalbos formų, kurių nenumato daugiašalės sutartys, pavyzdžiui, pagalbos vykdant liudytojų ir nukentėjusiųjų apsaugą ir pan.<sup>96</sup>

Šiuo metu Lietuvos Respublika yra pasirašiusi virš dvidešimt dvišalių ir trišalių tarptautinių sutarčių, skirtų teisei pagalbai su tokiomis valstybėmis kaip Azerbaidžanas, Baltarusija, Kazachstanas, Kinija, Moldova, Rusija, Ukraina, Estija, Latvija ir daugeliu kitų valstybių. Tačiau, nagrinėjant Lietuvos Respublikos teisinio bendradarbiavimo tarptautines sutartis, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinį, kol kas yra sudaryta tik viena dvišalė tarptautinė sutartis, t.y. Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose<sup>97</sup> (toliau - sutartis), kuri įsigaliojo 1993 m. spalio 18 d.

Šioje dvišalėje tarptautinėje sutartyje nagrinėjamos temos aspekte yra svarbus sutarties antrosios dalies „Civilinės, šeimos ir darbo bylos“ penktasis skyrius - „Darbo bylos“.

Sutarties 45 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo santykių šalys gali pasirinkti teisę, pagal kurią tie santykiai bus nagrinėjami<sup>98</sup>. Reikia pažymėti, kad tokia nuostata šioje Lietuvos ir Lenkijos sutartyje nėra tobula, nes nenustato jokių valios autonomijos ribų, o jos, esant darbo santykiams, yra būtinos. Darbo kodekso 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys<sup>99</sup>. Tokiu atveju tarp Lietuvos ir Lenkijos sudaryta tarptautinė sutartis pati numato galimybę šalims, esant darbo teisiniams santykiams su užsienio elementu, nusistatyti kokia teisė reguliuos jų darbo teisinius santykius.

Darbo teisinis santykis, turintis užsienio elementą yra tuomet, kai darbas yra atliekamas kitoje valstybėje, vienos valstybės darbuotojas įsidarbina laikinai ar nuolat dirbti kitoje valstybėje ar panašiai. Įvairių sričių specialistai yra kviečiami į kitas valstybes, steigiamas užsienio kapitalo ir bendros įmonės, į kurias užsienio investuotojai siunčia savo darbuotojus, universitetų dėstytojai kviečiami dėstyti į kitų valstybių universitetus ir panašiai.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos teisinio bendradarbiavimo tarptautinės sutartys. Sudarytojas Švedas G. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002. p. 8.

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose. Valstybės žinios, 1994, Nr. 14-234.

<sup>98</sup> Ten pat.

<sup>99</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569.

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. - Vilnius: Justitia, 2003. p. 54.

Reikia pažymėti, kad tais atvejais, kai taikyti užsienio teisę nustatyta Lietuvos Respublikos tarptautine sutartimi, kaip yra šiuo atveju, pagal pasirašytą Lietuvos ir Lenkijos dvišalę tarptautinę sutartį, teismas tokią teisę taiko *ex officio*.

Tuo tarpu Darbo kodekso 6 straipsnio 2 dalyje<sup>101</sup> įtvirtintas užsienio teisės taikymo darbo santykiams apribojimas, nes užsienio teisė negali būti taikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Nustačius tokį prieštaravimą, turi būti taikomi Lietuvos darbo įstatymai (*lex fori*). Užsienio teisės taikymo apribojimas dėl prieštaravimo viešajai tvarkai yra taikomas, neatsižvelgiant į tai, kuo remiantis buvo nustatytas užsienio teisės taikymas: tarptautine sutartimi, Lietuvos Respublikos įstatymu ar šalių susitarimu.<sup>102</sup>

Viešosios tvarkos kriterijus yra sunkiai pritaikomas šiuo atveju, nes pačios viešosios tvarkos apibrėžimas nėra įtvirtintas jokiam teisės akte ir dažnai yra paliekamas teismui aiškinti ir interpretuoti. Galima pasakyti, kad tai, kas prieštarauja viešajai tvarkai yra tik vertinamasis kriterijus. Todėl atsisakymas taikyti užsienio teisę šiuo atveju, turi būti priimtas tik išsamiai išanalizavus visas bylos aplinkybes ir, aišku, taikytinas teisės normas. Viešosios tvarkos kriterijus turi būti vertinamas ir taikomas, tik jeigu konkreti užsienio teisės norma, pritaikyta konkrečioje situacijoje, sukeltų viešąją tvarką pažeidžiančių padarinių. Vadinasi, kaskart sprendžiant atsisakymo taikyti užsienio teisę dėl jos prieštaravimo viešajai tvarkai klausimą, turi būti įvertintos užsienio teisės normos, nacionalinės teisės normos, konkrečios bylos aplinkybės, palyginti padariniai, kuriuos sukeltų užsienio teisės ir nacionalinės teisės taikymas.<sup>103</sup>

2002 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime<sup>104</sup> yra pažymėtina, kad sąvoka „viešoji tvarka“ apima pagrindinius principus, kuriais grindžiama valstybės teisinė sistema, valstybės ir visuomenės funkcionavimas. Užsienio teisę reikėtų atsisakyti taikyti remiantis viešosios tvarkos kriterijumi, jeigu užsienio teisės taikymas:

- pažeistų pagrindines žmogaus teises ir laisves;
- pažeistų pačios valstybės interesus ar pakenktų geros kaimynystės su užsienio valstybe santykiams;
- prieštarautų teisingumo principui, geriems papročiams ir moralei.

---

<sup>101</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-259.

<sup>102</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. – Vilnius: Justitia, 2003. p. 55.

<sup>103</sup> Ten pat. p. 56.

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

Atsisakant taikyti užsienio teisę dėl viešosios tvarkos kriterijaus, padariniai, kuriuos sukeltų tokios užsienio teisės taikymas, be abejo turėtų būti nesuderinami su Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir įstatymuose įtvirtintais demokratinės visuomenės siekiais.

Taigi, kalbant apie šios Lietuvos ir Lenkijos sutarties dėl teisinės pagalbos pagrindu šalių sudarytą susitarimą dėl jų santykiams taikytinos teisės, kai toks teisės taikymas prieštarautų viešajai tvarkai, užsienio teisė nebūtų taikoma. Tokiu atveju, pagal Darbo kodekso 6 straipsnio 2 dalį<sup>105</sup> bus taikomi Lietuvos Respublikos įstatymai.

Pagal Darbo kodekso 6 straipsnio 3 dalį imperatyviosios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalis yra pasirinkusios užsienio teisės taikymą<sup>106</sup>. Tai reiškia, kad šalis, pasirinkdamos darbo santykiams taikytiną teisę pagal tarptautinę sutartį, negali išvengti taikomų imperatyvių Lietuvos Respublikos (*lex fori*) teisės normų. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas jau minėtame nutarime, nustatant, ar norma yra imperatyvi, reikia atsižvelgti ne tik į jos lingvistinę išraišką, bet ir į tikslus, jos prigimtį, jos taikymo ar netaikymo padarinius<sup>107</sup>.

Imperatyvių darbo teisės normų sąrašas nėra pateiktas nei viename Lietuvos Respublikos norminiame teisės akte. Tik 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Bedrijos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB<sup>108</sup> yra numatyta, kad imperatyviomis normomis yra laikomos tokios normos:

- maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas;
- minimali mokamų kasmetinių atostogų trukmė;
- minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant mokėjimą už viršvalandžius;
- profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai;
- apsaugos priemonės, skirtos nėščiujų ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;
- vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims;
- kitos nediskriminacinės nuostatos.

Imperatyvių valstybės teisės nustatytų normų taikymas, neatsižvelgiant į šalių pasirinktą teisę, turi išskirtinių veiksnių darbo teisėje, nes vis gi, darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, todėl jam reikia papildomos apsaugos, kuri ir užtikrinama tokiomis imperatyviomis darbo teisės normomis.

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>106</sup> Ten pat.

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

<sup>108</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. OJ. 1997, Nr. L 018/1.



Lietuvos ir Lenkijos sutarties 45 straipsnio 2 dalyje<sup>109</sup> nustatyta, kad, jeigu taikytina teisė nebuvo pasirinkta, darbo santykių sudarymą, jų pakeitimą ir pasibaigimą, su tuo susijusių pretenzijų reiškimą reguliuoja tos šalies, kurios teritorijoje darbas yra, buvo ar turėjo būti atliktas, įstatymai. Tačiau jeigu darbuotojas dirba vienoje iš šalių, darbo santykiams, jungiančioms jį su kitos susitariančios šalies teritorijoje esančiu darbdaviu, darbo santykiams taikomi šios susitariančios šalies įstatymai.

Tačiau net ir aptarus Lietuvos ir Lenkijos tarptautinės sutarties, kaip ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taikymo apribojimus, svarbu pažymėti, kad pagal Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalį<sup>110</sup> ši ratifikuota tarptautinė sutartis yra sudedamoji Lietuvos teisinės sistemos dalis ir kolizijos su Lietuvos Respublikos įstatymais atveju bus taikomos dvišalės Lietuvos ir Lenkijos sutarties sąlygos.

### **Dvišalės tarptautinės sutartys dėl abipusio piliečių įdarbinimo**

Tai dar viena dvišalių tarptautinių sutarčių rūšis, kitaip vadinama susitarimais dėl stažuotojų arba piliečių laikino įdarbinimo.

Reikia pažymėti, kad dvišalių tarptautinių sutarčių įdarbinimo srityje sudarymas su kitomis valstybėmis šiuo metu nėra itin aktualus, kadangi Lietuvos Respublikos piliečiai yra linkę vykti į Europos Sąjungos, Europos Ekonominės Erdvės valstybes arba Šveicariją, kur įdarbinimo klausimai yra reguliuojami Europos Sąjungos teisės aktais.

Užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties<sup>111</sup> penktasis skirsnis. Šiuo metu kvotos legaliems migrantams nėra nustatomos, tačiau šio įstatymo 61 straipsnio 1 dalyje<sup>112</sup> numatyta, kad leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas iki dviejų metų. Tokį leidimą užsienietis privalo įsigyti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką, jeigu Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

Įdarbinimo srityje šiuo metu galioja keturios dvišalės tarptautinės įdarbinimo sutartys su Vokietija<sup>113</sup>, Ukraina<sup>114</sup>, Švedija<sup>115</sup> ir Rusija<sup>116</sup>. Šios dvišalės tarptautinės

---

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, 2001, Nr. 14.

<sup>110</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73 - 2539.

<sup>112</sup> Ten pat.

<sup>113</sup> Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Vokietijos Federacinės Respublikos Vyriausybės dėl stažuotojų įdarbinimo jų specialybės bei kalbos žinioms gilinti (susitarimas dėl stažuotojų). Valstybės žinios, 1994, Nr. 23-371.

<sup>114</sup> Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės dėl abipusio piliečių įdarbinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 12-315.

sutartys reglamentuoja susitariančių valstybių piliečių teisėto gyvenimo ir darbo sąlygas, atvykimą ir išvykimą iš šalies, įdarbinimo tvarką, socialinį draudimą, sveikatos draudimą, leidimų dirbti išdavimą ir panašius su darbu kitoje priimančioje valstybėje susijusius santykius.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimo dėl piliečių laikino darbo 3 straipsnio 1 dalyje<sup>117</sup> nustatyta, kad įgaliotos institucijos kiekvienais metais, ne vėliau kaip iki gruodžio 1 d., bendrais darbo protokolais nustato darbuotojų migrantų skaičių. Šiame susitarime taip pat nustatyta, kad darbuotojai migrantai privalo turėti leidimą dirbti, kuris išduodamas vieneriems metams. O motyvuotu darbdavio prašymu šis laikotarpis gali būti pratęstas, tačiau ne ilgiau kaip vieneriems metams. Labai panašios nuostatos yra įtvirtintos ir Susitarime tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės dėl abipusio piliečių įdarbinimo<sup>118</sup>. Tik šiame susitarime, skirtingai nei susitarime tarp Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos, leidimo dirbti terminas gali būti pratęstas dar šešiams mėnesiams.

Akivaizdu, kad pastaraisiais metais Lietuvos Respublikos piliečiams aktualiausias buvo susitarimas su Vokietija<sup>119</sup>, kuris sudarė galimybę legaliai dirbti ir kelti savo kvalifikaciją šioje valstybėje. Pagal šį susitarimą nustatyta 100 stažuotojų kvota kasmet, kurie paprastai įdarbinami vieneriems metams, tačiau šis laikotarpis gali būti pratęstas iš viso iki 18 mėnesių. Pagal šią sutartį, stažuotojai - tai darbuotojai:

- turintys baigtą specialybės išsilavinimą;
- laikinai dirbantys, siekdami pagilinti savo specialybės ir kalbos žinias;
- pradėdami dirbti yra ne jaunesni kaip 18 ir ne vyresni kaip 40 metų amžiaus.

Visuose šiuose trijuose susitarimuose numatyta, kad jie galioja trejus metus. O jų galiojimas automatiškai pratęsimas vieneriems sekantiems metams, jei nė viena iš susitariančių šalių prieš šešis mėnesius iki kiekvieno termino pabaigos nepraneš raštiškai kitai šaliai apie savo ketinimą nutraukti sutarties galiojimą.

Atsižvelgiant į tai, kad nuo 2006 m. gegužės 1 d. Švedija taiko nebe nacionalines priemones, o Europos Sąjungos teisyno nuostatas laisvo darbuotojų judėjimo srityje, kurios yra palankesnės nei numatytos sutartyje tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Švedijos

---

<sup>115</sup> Sutartis tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Švedijos Karalystės Vyriausybės dėl pasikeitimo stažuotojais. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1054.

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimas dėl piliečių laikino darbo. Valstybės žinios, 2000, Nr. 5-132.

<sup>117</sup> Ten pat.

<sup>118</sup> Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės dėl abipusio piliečių įdarbinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 12-315.

<sup>119</sup> Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Vokietijos Federacinės Respublikos Vyriausybės dėl stažuotojų įdarbinimo jų specialybės bei kalbos žinioms gilinti (susitarimas dėl stažuotojų). Valstybės žinios, 1994, Nr. 23-371.

Karalystės Vyriausybės dėl pasikeitimo stažuotojais<sup>120</sup>, ši sutartis praktikoje nebetaikoma, nes buvo 2006 m. rugpjūčio 25 d. denonsuota, o po šešių mėnesių nuo pranešimo apie jos denonsavimą dienos ji nustos galioti. Dėl tos pačios priežasties 2004 m. buvo denonsuoti Susitarimai įdarbinimo srityje su Čekija ir Lenkija.

1996 m. liepos 12 d. buvo pasirašytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Baltarusijos Respublikos Vyriausybės susitarimas dėl piliečių laikino darbo, tačiau šis susitarimas neįsigaliojo, nes Lietuvos Respublikos Seimas jo neratifikavo. Galima pažymėti, kad tokia sutartis Lietuvai nebuvo aktuali, kadangi Lietuvos Respublikos piliečiai nebuvo suinteresuoti įsidarbinti Baltarusijoje dėl žemo darbo apmokėjimo lygio, o Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvos Respublikos piliečių poreikis dirbti Baltarusijoje visiškai išnyko. Be to, Lietuvos darbo rinkos apsauga tapo ir Europos Sąjungos darbo rinkos apsaugos dalimi, todėl šiuo metu visų panašių susitarimų ratifikavimas galėtų būti sprendžiamas tik Europos Sąjungos kontekste.

2006 m. rudenį yra baigtos derybos tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Kanados Vyriausybės dėl jaunimo mainų. Šio susitarimo tikslas - sudaryti galimybes jaunimui nuo 18 iki 35 metų amžiaus pagilinti specialybės ir kalbos žinias, studijuoti, dirbti atostogų metu kitoje susitariančioje valstybėje bei pažinti jos visuomenę ir kultūrą. Šis susitarimas naudingas Lietuvai, nes bus sudarytos galimybės mūsų šalies piliečiams legaliai padirbėti ir pasisemti žinių Kanadoje. 2007 m. sausio mėnesį Lietuvos Respublikos Prezidentas įgaliuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministrą pasirašyti šį susitarimą su Kanados Vyriausybe dėl jaunimo mainų.

Reikia pažymėti, kad vienos iš šių dvišalių tarptautinių sutarčių vadinamos susitarimais, o kitos – sutartimis, kurias Lietuvos valstybės vardu pasirašė Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Galima būtų pamanyti, kad tokie teisės aktai yra tik tarptautiniai susitarimai, tačiau šių tarptautinių sutarčių tekstai numato, kad įsipareigojimai pagal šias sutartis prisiimami valstybės vardu, nes reguliuoja ne valstybės institucijų santykius, o susitariančių valstybių piliečių teisinį statusą.

Svarbu tai, kad šios dvišalės tarptautinės sutartys nėra ratifikuojamos Lietuvos Respublikos Seimo, o priimamos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais. Todėl, vadovaujantis Tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalimi<sup>121</sup> ir Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalimi<sup>122</sup>, tokios dvišalės tarptautinės sutartys dėl abipusio piliečių įdarbinimo neturi įstatymo galios ir kolizijos su kitais Lietuvos Respublikos įstatymais atveju bus

---

<sup>120</sup> Sutartis tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Švedijos Karalystės Vyriausybės dėl pasikeitimo stažuotojais. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55 - 1054.

<sup>121</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

<sup>122</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatos. Tačiau, pagal jau minėtą Tarptautinių sutarčių įstatymo 1 straipsnio 1 dalį ir 11 straipsnio 1 dalį, tokios dvišalės sutartys ar susitarimai yra Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, ir jos turi būti vykdomos.

### 3. 1. 3. Europos Sąjungos teisės aktai kaip Lietuvos darbo teisės šaltinis

*„Išauš diena, kai visos šio žemyno tautos, neprarasdamos savo išskirtinių ypatumų ar savo šlovingo savitumo, susijungs aukštesnėje sąjungoje ir sudarys Europos broliją. Išauš diena, kai nevyks jokie kiti mūšiai, o rungsis tik mintys – bus idėjoms atviros erdvės. Išauš diena, kai kulkas ir bombas pakeis rinkėjų balsai“.*

Viktoras Hugo šiuos pranašiškus žodžius ištarė 1849 metais. Prireikė daugiau nei šimtmečio, kad jo utopinės prognozės pradėtų pildytis, nes Europos Sąjunga nuo šešių narių XX a. šeštajame dešimtmetyje išaugusi iki dvidešimt septynių 2007 metais, dabar gali teisėtai teigti atstovaujanti visam žemynui. Sąjunga išsiplėtė nuo Atlanto vandenyno iki Baltijos jūros ir vėl sujungė prieš 60 metų šaltojo karo išskirtą Vakarų ir Rytų Europą.

Reikia pabrėžti, kad Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės sistema yra savita ir unikali, nes nesutampa nei su tarptautinės, nei su nacionalinės teisės sistemomis. Pirmą kartą Europos istorijoje buvo įsteigta organizacija (Europos anglių ir plieno bendrija, vėliau įkurtos Bendrijos), kurios institucijoms buvo suteikti viršvalstybiniai įgaliojimai priimti valstybėms narėms privalomus sprendimus ir leisti atitinkamus teisės aktus. Taigi vienas iš unikalių ES teisinės sistemos bruožų yra Bendrijos teisės normų viršenybė valstybių narių nacionalinės teisės normų atžvilgiu, taip pat jos tiesioginis veikimas ir tiesioginis taikymas visose valstybėse narėse<sup>123</sup>.

Rengiantis narystei Europos Sąjungoje, dar iki įstojimo į ES dienos, Lietuvai reikėjo panaikinti ir suderinti Bendrijos teisei prieštaraujančias Lietuvos Respublikos Konstitucijos normas. Todėl 2004 m. liepos 13 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymą<sup>124</sup>. Šiame Konstituciniame akte yra nustatyta, kad Europos Sąjungos teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Jeigu visa tai kyla iš sutarčių, kuriomis grindžiama Europos Sąjunga, ES teisės normos taikomos

<sup>123</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 117.

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4123

tiesiogiai, o teisės normų kolizijos atveju jos turi viršenybę prieš Lietuvos Respublikos įstatymus ir kitus teisės aktus.

Reikia pabrėžti, kad tokiu būdu buvo sukurtos reikalingos teisinės prielaidos Bendrijos pirminės ir antrinės teisės aktams veikti, taikyti ir jų viršenybei Lietuvos Respublikoje užtikrinti. Tai reiškia, jog ES organų priimami privalomi teisės aktai yra tiesiogiai taikomi Lietuvos teisinėje sistemoje ir kolizijos atveju turi viršenybę prieš Lietuvos Respublikos įstatymus ir kitus teisės aktus. O Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje<sup>125</sup>, buvo įtvirtinta, kad darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos yra Lietuvos darbo teisės šaltinis. Nuo įstojimo į Europos Sąjungą dienos Lietuvos Respublika tapo ES valstybe nare ir perėmė visą ES *acquis*, išskyrus pereinamojo laikotarpio nuostatas, ir jį pradėjo taikyti bei vykdyti Lietuvos Respublikoje nuo įstojimo momento.

Bendrijos teisės viršenybės principas nėra tiesiogiai įtvirtintas EB sutartyje. Jį išplėtojo Europos Bendrijų teisingumo teismas (toliau – ETT), tiek Bendrijos pirminei, tiek vėliau ir Bendrijos antrinei teisei, kurią nacionaliniai teismai privalo taikyti ir jokių būdu ne priešpastatyti nacionalinės teisės normų, kad ir kokios jos būtų. O tai reiškia, kad taikant Bendrijos teisės viršenybės principą, net ir mažiausiai reikšminga techninio pobūdžio Bendrijos teisės akto dalis yra viršesnė už labiausiai gerbiamą valstybės narės konstitucinę normą.

Bendrijos teisės tiesioginis veikimas ir taikymas reiškia, kad ES teisė yra privaloma ne tik pačioms valstybėms narėms, tačiau gali tiesiogiai sukurti teises ir pareigas tretiesiems asmenims, t.y. valstybėse narėse esantiems fiziniams ir juridiniams asmenims. Tai reiškia, kad šie asmenys gali tiesiogiai pasiremti Bendrijos teise teisme ar kitose teisės taikymo institucijose, kurios privalo Europos Bendrijos teisę tiesiogiai taikyti, pripažinti, ginti ir įgyvendinti Bendrijos teisės normos suteikiamas teises.

Europos Bendrijų pirminę teisę sudaro steigiamosios sutartys, t.y.: 1957 m. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis (toliau – EB sutartis), 1951 m. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis (toliau – EAPB), 1957 m. Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis (toliau – Euratomas) ir 1992 m. Europos Sąjungos sutartis.

Pirmine EB teise laikomi ir kiti svarbūs dokumentai, tokie kaip Suvestinis Europos aktas, įvairūs protokolai ir kitokie sutarčių priedai (pavyzdžiui prie ES sutarties pridėtas Socialinės politikos protokolai bei Protokolas dėl ekonominės ir socialinės sanglaudos), taip pat Konvencijos ir kiti susitarimai, sudaryti tarp valstybių narių, t.y. 1995 m. Europos

---

<sup>125</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų valstybių narių iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės<sup>126</sup> (toliau – Europos (Asociacijos) sutartis).

1995 m. Europos (Asociacijos) sutarties IV skyrius skirtas darbo jėgos judėjimui. Sutarties 69-71 straipsniai apibrėžia Lietuvos nacionalinės teisės derinimą su bendrijos normomis, o tarp kitų asociacijos tikslų yra ir socialinio bendradarbiavimo pagrindų sukūrimas.

Svarbiausia darbo teisei yra EB sutartis<sup>127</sup> ir joje įtvirtintos teisės normos, suteikiančios kompetenciją EB institucijoms leisti darbo teisės normas (EB sutarties 40 (buv. 49) ir 137 (buv. 118) straipsniai). Šioje sutartyje buvo įtvirtinta ir draudimas diskriminuoti dėl pilietybės (12 straipsnis), darbuotojų judėjimo laisvė (139 ir 40 straipsniai), o taip pat ir vyrų bei moterų vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principo taikymas (141 straipsnis). Reikia pažymėti, kad darbuotojų judėjimo laisvės apimtis EB sutartyje buvo daug platesnė nei Euratomo ar EAPB sutarčių. EB sutarties 136 (buv. 117) straipsnyje buvo įtvirtinti ir EB socialinės politikos nuostatai nurodantys, kad reikia gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas. O EB sutarties 140 (buv. 118) straipsnis numatė, kad EB Komisija turi ugdyti glaudų valstybių narių bendradarbiavimą socialinėje srityje, ypač klausimais, susijusiais su užimtumu, teise į darbą ir darbo sąlygomis, t.y. profesiniu rengimu ir kvalifikacijos kėlimu, socialine gerove, priemonėmis saugotis nuo nelaimingų atsitikimų darbo vietose ir nuo profesinių ligų, pramonės higiena, profesinių sąjungų teisėmis ir kolektyvinėmis darbdavių bei darbuotojų derybomis. Reikia pažymėti, kad šios nuostatos buvo įtvirtintos ekonominės integracijos tikslams pasiekti.

1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija<sup>128</sup> (toliau – 1989 m. Chartija) įtvirtina pagrindinius darbo ir socialinės apsaugos teisės principus. Pagal 1989 m. Chartiją, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos sveikatos apsaugos ir saugos sąlygos, bei turi būti imamasi priemonių, kad, siekiant pažangos būtų tęsiamas dabartinių darbo ir socialinių sąlygų suderinimas. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija nustato, kad apribojimas ir laipsniškas darbo laiko sutrumpinimas atspindi pagrindinę socialinę teisę ir kad minimalių reikalavimų suderinimas Europos lygiu, turi padėti siekti socialinės pažangos. Taigi ši Chartija pagal savo formą ir turinį labiau panaši į deklaraciją, nes joje deklaruojamus

---

<sup>126</sup> 1995 m. birželio 12 d. Europos sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų valstybių narių iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės. Valstybės žinios, 1998, Nr. 11–266.

<sup>127</sup> 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 1-2.

<sup>128</sup> 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL 1989, C 323.

pagrindinius socialinės politikos siekius ir konkrečias priemones paliekama prisiimti ES valstybėms narėms. Tai didelis šios Chartijos trūkumas. Tačiau, vadovaudamasi šia Chartija, Europos Komisija priėmė direktyvas dėl profesinių ligų prevencijos ir saugos darbe, kurios reglamentuoja minimalias darbo sąlygas, privalomas sudaryti visose šalyse narėse.

Europos Bendrijų antrinė teisė (dar kitaip vadinama išvestine teise) - tai Bendrijos normų visuma, priimta pagal steigiamąsias sutartis, kurią sudaro: reglamentai, direktyvos, sprendimai, rezoliucijos, rekomendacijos, gairės ir pan.

Pagal EB sutarties 189 straipsnį<sup>129</sup>, reglamentai yra privalomi visa apimtimi ir tiesiogiai taikomi visose valstybėse narėse. Reglamentai yra intensyviausia Bendrijos teisės kūrimo forma, kadangi reglamentai visiškai arba iki minimumo apriboja valstybių narių nacionalinių teisės normų galiojimą. Kadangi darbo teisė, kaip socialinės politikos dalis, yra priskirta valstybių narių kompetencijai, tai darbo teisės reglamentų nėra daug. Reglamentais yra įtvirtinta darbuotojų judėjimo laisvė ir kai kurie kiti socialiniai klausimai.

Reglamentai taikomi valstybėms narėms, fiziniams ir juridiniams asmenims. Tai tiesiogiai taikomi aktai, nors jokia sutarties nuostata specialiai to nenustato. Jiems nereikalinga jokia nacionalinė priemonė inkorporuoti juos į valstybės narės teisinę sistemą<sup>130</sup>. Reglamentai nėra tarpusavyje lygūs, nes pagal EB sutarties 145 straipsnį<sup>131</sup>, Taryba gali perduoti Komisijai teisę priimti teisės aktus. Tokia teisė yra nustatoma pagrindiniuose (bendruosiuose) reglamentuose, kuriuos Komisija paskui įgyvendina priimdama įgyvendinimo reglamentus, ir kurie turi atitikti pagrindinius reglamentus.

Iki įstojimo į Europos Sąjungą dienos, Lietuvos Respublika negalėjo iš anksto perimti reglamentų ir tai nebuvo būtina, nes pagal ETT praktiką, yra neleistinas reglamento turinio kartojimas nacionalinėse teisės normose, išskyrus tuos atvejus, kai dėl aiškumo reglamentai ir nacionaliniai aktai sujungiami viename akte arba, kai pats reglamentas tai nustato. Tai reiškia, kad net ir perkėlus reglamentus į Lietuvos teisinę sistemą iki įstojimo į ES dienos, vis tiek įstojimo momentu tokia nacionalinė norma būtų panaikinta.

EB sutarties 189 straipsnis<sup>132</sup> apibūdina direktyvas kaip privalomas kiekvienai valstybei narei, kuriai jos skirtos, siekiant jose keliamų tikslų, t.y. suderinti valstybių narių darbo teisę, pašalinti valstybių narių nacionalinių reguliavimų skirtumus ir išlaikyti

<sup>129</sup> 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis. Valstybės žinios. 2004, Nr. 1-2.

<sup>130</sup> Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. – Vilnius: Eugrimas, 1999. p. 104.

<sup>131</sup> 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo. Valstybės žinios. 2004, Nr. 1-2.

<sup>132</sup> 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis. Valstybės žinios. 2004, Nr. 1-2.

kiekvienos valstybės nacionalinį teisinio reguliavimo pobūdį. Direktyvos leidžia nacionalinei valdžiai pasirinkti jų įgyvendinimo formas (t.y., įstatymais, vykdomosios valdžios leidžiamais administraciniais aktais, teismų praktika ir kolektyvinėmis sutartimis, kai jos turi visuotinio privalomumo pobūdį) ir būdus. Tokiu būdu yra suteikiama teisė valstybėms narėms dalyvauti priimant EB teisės aktus. Tačiau atitinkamos vidaus priemonės turi teisingai atspindėti direktyvos turinį, taip pat reikia paisyti direktyvoje nustatyto jos įgyvendinimo termino bei pasirinkti tinkamiausias direktyvos inkorporavimo formas ir metodus. Šį procesą prižiūri ir kontroliuoja Komisija, o valstybės narės smulkmeniškai nurodo, kokių priemonių buvo imtasi direktyvai perkelti.

Reikia pasakyti, kad priėmus ir perkėlus direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę, negali būti išleistas joks nacionalinis teisės aktas prieštaraujantis direktyvai. Tai reiškia, kad nacionaliniai teismai *ex officio* turi tikrinti nacionalinių teisės aktų atitikimą direktyvos reikalavimams, o prieštaravimo atveju taikyti direktyvos nuostatas, net ir neprašant šalims. Reikia pasakyti, kad valstybė narė, kuriai skirta direktyva, privalo perkelti ją į nacionalinę teisę priešingu atveju, ETT yra pažymėjęs, kad teisiniuose ginčiuose asmenys turi teisę remtis neperkeltų direktyvų normomis jeigu darbdaviu yra valstybė, valstybinės valdžios ar valdymo institucija, valstybinė ar kita viešoji įstaiga ir įmonė, kurios visos akcijos priklauso valstybei. Tuo tarpu santykiams tarp privačių asmenų (pvz., darbuotojo ir darbdavio) neperkeltų arba netinkamai perkeltų direktyvų nuostatos netaikomos. Tik šiuo atveju yra įtvirtinta valstybės pareiga atlyginti visą asmens patirtą žalą, atsiradusią dėl negalėjimo pasinaudoti direktyvos suteikiamomis teisėmis.<sup>133</sup>

Svarbu yra tai, kad direktyvų nuostatos turi būti perkeltos į nacionalinę teisę jau iki įstojimo Europos Sąjungą momento, kadangi Bendrijos darbo teisės normos daugiausia įtvirtintos šiuose teisės aktuose, tai prieš įstojant į Europos Sąjungą, direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisę laikomas svarbiausiu veiksmu siekiant narystės ES.

Kalbant apie direktyvų perkėlimą į Lietuvos Respublikos teisę iki įstojimo į ES momento, kaip tinkamiausias būdas tai padaryti, buvo pripažintas direktyvų perkėlimas įstatymais, o būtent naujuoju Darbo kodeksu. Šis Kodeksas laikomas pagrindiniu teisės aktu, kuriuo perimamas *acquis communautaire* darbo teisės srityje. Galima pasakyti, kad toks perkėlimas atitinka EB teisės keliamus reikalavimus.

Sprendimai priimami konkrečiam klausimui spręsti ir yra neprivalomi visuotinai visais atžvilgiais. Tai individualiai taikomas aktas, kuris privalomas visa apimtimi tik tai

---

<sup>133</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 137-143.



subjektų grupei, kuriai jis yra skirtas<sup>134</sup>. Pavieniams asmenims, įmonėms skiriami sprendimai veikia tiesiogiai. O valstybėms narėms skirti sprendimai paprastai yra susiję su konkrečių situacijų ar santykių sureguliuavimu ir nenustato abstrakčių bendro pobūdžio taisyklių. Tam tikrais atvejais sprendime gali būti nurodyta būtinybė perkelti jį į nacionalinę teisę, o to nepadarius, privatūs asmenys gali juo remtis ir įgyvendinti savo teisės nacionalinėse institucijose ir teismuose.<sup>135</sup> Kadangi sprendimai yra privalomi visa apimtimi, tai jie yra tiesiogiai veikiantys. Apie sprendimus yra pranešama tiems, kam jie yra skirti, o įsigalioja iš karto po tokio pranešimo.

Nuomonės ir rekomendacijos yra visuotinai taikomi aktai. EB sutarties 189 straipsnis<sup>136</sup>, nurodantis, kad jos neturi privalomosios galios, nenustato jokių kitų šių dokumentų požymių. Tačiau EB sutartyje esama tiek specialiųjų, tiek bendrųjų nuostatų dėl jų priėmimo. Specialios nuostatos yra numatytos tokioms priemonėms, kaip EB sutarties 118 b straipsnis<sup>137</sup>, kuris suteikia teisę Komisijai pareikšti nuomonę dėl Europos mastu vykstančio dialogo tarp socialinių partnerių. Bendresnis pagrindas yra numatytas EB sutarties 155 straipsnyje<sup>138</sup>, pagal kurį Komisija gali teikti rekomendacijas ir nuomones tada, kai jai atrodo, kad tai reikalinga<sup>139</sup>. Reikia pažymėti, kad nacionaliniai teismai aiškindami Bendrijos ir nacionalinės teisės normų turinį, turi atsižvelgti į nuomones ir rekomendacijas, o ypač kai jos tinkamos išsiaiškinti EB ar nacionalinės teisės normas turinį.

Prie Europos Bendrijos antrinės teisės yra priskiriamos ir gairės bei rezoliucijos, kurios neturi privalomosios galios, tačiau yra visuotinai taikomi dokumentai, į kuriuos turi atsižvelgti valstybės narės, siekdamos EB nustatytų tikslų.

2004 m. spalio 29 d. Europos Sąjungos valstybių narių vadovai Romoje pasirašė Sutartį dėl Konstitucijos Europai<sup>140</sup>, kuri turi būti ratifikuota visų Europos Sąjungos narių ir Europos Parlamento. Pagal pirminius šios sutarties ratifikavimo planus ši Konstitucija turėjo įsigalioti 2006 m. lapkričio 1 d., tačiau 2004 m. gegužės 29 d. Prancūzijos ir 2004 m. birželio 1 d. Nyderlandų piliečiams atmetus Konstitucijos tekstą, šios sutarties įsigaliojimas yra nukeltas.

---

<sup>134</sup> 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 1-2.

<sup>135</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 141-143.

<sup>136</sup> 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (nuo 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 1-2.

<sup>137</sup> Ten pat.

<sup>138</sup> Ten pat.

<sup>139</sup> Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. – Vilnius: Eugrimas, 1999. p. 104.

<sup>140</sup> Europos Sąjungos Sutartis dėl Konstitucijos Europai. OL 2004, C 310.

Konstitucijos Europai priėmimas yra ne revoliucija, o tik tolesnis Europos Sąjungos reformos etapas, nes ši sutartis apjungia visas prieš tai buvusias steigimo sutartis ir jų papildymus į vieną dokumentą, kurie, įsigaliojus tokia sutarčiai, netektų savo galios.

Pagal šią sutartį Europos Sąjunga įgis teisinį subjektiškumą, kurio ji anksčiau neturėjo (šiuo metu juridinio asmens statusą turi Europos Bendrijos). Dar viena naujovė, kuri aktuali ir darbo teisei, yra tai, kad iki šiol egzistavusios steigimo sutartys detalai neapibrėžė žmogaus teisių Europos Sąjungoje. O įsigaliojus šiai Konstitucijai, tokia situacija pasikeistų, nes antrąją sutarties dalį sudaro 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija<sup>141</sup>, kuri šiuo metu nėra valstybės nares teisiškai įpareigojantis dokumentas. O Konstitucijai įsigaliojus Chartijos nuostatos taptų Europos Sąjungos pirminės teisės dalimi ir būtų teisiškai privalomos valstybėms narėms. Taip iki galo būtų sukurta vieninga žmogaus teisių apsaugos sistema, apimanti tiek valstybių narių nacionalinę teisę, tiek Europos Sąjungos teisės normas.

Išanalizavus šiuo metu galiojančias darbo teisės normas, galima sakyti, kad dar yra pastebima Lietuvos nacionalinės teisės neatitikimų Bendrijos teisei šiose srityse:

- darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas srityje. Pagal Lietuvos įstatymus, nėra numatyta, kad apie visas darbo sąlygas ir jų pasikeitimus darbuotojui turi būti pranešta rašytiniu dokumentu. Taip pat pagal EB teisę privalu informuoti darbuotojus ir komandiravimo už Europos Sąjungos ribų atveju, kaip tai numato direktyva 91/533/EEB<sup>142</sup>;

- terminuotų darbo sutarčių vykdymo srityje. Į Lietuvos darbo įstatymus iki galo neperkeltos direktyvos 199/70/EB<sup>143</sup> nuostatos dėl informacijos teikimo apie terminuotąsias darbo sutartis darbuotojų atstovams bei tiesiogiai numatytos vienodos pagal terminuotąsias ir kitas darbo sutartis dirbančių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo galimybės;

- vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo įgyvendinimo srityje. Pagal direktyvos 97/80/EB<sup>144</sup> nuostatas, Lietuvos teisės aktuose nėra įtvirtintos nuostatos, reglamentuojančios įrodinėjimo naštos perkėlimo diskriminavimo dėl lyties bylose. Šiose bylose ne ieškovas, kuriam paprastai pagal civilinio proceso taisykles tenka pareiga įrodyti savo reikalavimų pagrįstumą, turi įrodinėti diskriminavimo dėl lyties faktą, o atsakovas turi

<sup>141</sup> 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL 2000, C 364. p. 1.

<sup>142</sup> 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutartis arba darbo santykių sąlygas“. ABI. EG 1991. Nr. L 288. p. 32.

<sup>143</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB „Dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis“. ABI. EG 1999, Nr. L 175/43.

<sup>144</sup> 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB „Dėl įrodinėjimo pareigos diskriminavimo dėl lyties bylose“. ABL. EG 1998, Nr. L 14/6.

įrodyti, kad jis nepažeidė diskriminavimo draudimo, jei ieškovas nurodo teismui ar kitai kompetetingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą apie diskriminavimo buvimą<sup>145</sup>;

- kolektyvinių atleidimų srityje. Siekiant visiškai perkelti 98/59/EB<sup>146</sup> direktyvą, būtina Lietuvos įstatymuose plačiau apibrėžti kolektyvinio atleidimo požymius ir su jais susieti darbdavio pareigą informuoti darbuotojų atstovus, bei su jais konsoliduotis, numatyti tinkamą darbdavio atsakomybę už jo padarytus kolektyvinių atleidimų procedūrų pažeidimus. Siūloma priimti atskirą Darbo kodekso straipsnį, į kurį būtų perkeltos direktyvos 98/59/EB nuostatos „Dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju“. Taip pat būtina reglamentuoti tuos darbuotojų informavimo ir konsultavimo atvejus, kai darbuotojų atstovai įmonėje nėra institucionalizuoti.<sup>147</sup>

#### **3.1.4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai**

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnį<sup>148</sup> darbo įstatymai nustato: darbo teisės taikymo sritį, uždavinius ir principus; gyventojų užimtumo teisinius pagrindus; kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisykles bei šalių atsakomybę ir įsipareigojimus; darbo apmokėjimo sąlygas iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose; maksimaliąją darbo laiko trukmę ir minimaliąsias poilsio laiko normas; minimaliųjų lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį; pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles; profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų teises darbo srityje; pagrindines profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos kėlimo nuostatas; darbo drausmės užtikrinimo pagrindus; materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas), bei pagrindines darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės nuostatas.

Įstatymai yra pagrindiniai darbo teisės šaltiniai, nes juos priima aukščiausia įstatymų leidžiamoji valdžia – Seimas. Įstatymai turi didžiausią teisinę galią ir viršenybę kitiems norminiams aktams.

---

<sup>145</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 276.

<sup>146</sup> 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju“. ABI. EG 1998, Nr. L 225/16.

<sup>147</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. p. 276.

<sup>148</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

Pats svarbiausias ir pagrindinis nacionalinis norminis aktas Lietuvos darbo teisėje yra Darbo kodeksas<sup>149</sup>, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d. Nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki šio Darbo kodekso priėmimo, buvo nueitas gana ilgas kelias. Dar 1991 m. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos prezidiumo nutarimu buvo sudaryta darbo grupė naujam Darbo kodeksui parengti šios darbo grupės tikslas buvo įgyvendinti vieningą, mokliškai pagrįstą koncepciją, kurios pagrindu galima būtų nustatyti bendruosius darbo santykių reguliavimo principus ir sudaryti sąlygas juos tobulinti lokaliu ir individualiu lygiu. Beje, šis tikslas tada nebuvo pasiektas<sup>150</sup>. Seimas nepritarė Darbo kodekso projektui ir buvo nueita kitu keliu, t.y. buvo priimami atskiri, tarpusavyje mažai susiję ir dažnai prieštaraujantys vienas kitam įstatymai.

1996 m. buvo pradėtas rengti naujas Darbo kodekso projektas, kurio tikslas: įtraukti Europos Sąjungos, TDO konvencijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas; liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, t.y. padaryti jį lankstesnį ir aiškesnį; Darbo kodekse įtvirtinti normas dėl socialinių partnerių interesų derinimo. Reikia pažymėti, kad tokį Kodekso projektą vertinę ekspertai iš Europos Sąjungos ir TDO pateikė kai kurių pastabų, tačiau pažymėjo, kad toks Darbo kodeksas yra suderintas su Europos Sąjungos ir TDO teisės aktais<sup>151</sup>.

Taigi šis 2002 m. priimtas Darbo kodeksas – pirmas ir ilgai rengtas kodifikuotas, t.y. jungiantis kone visas svarbiausias darbo teisės normas, teisės aktas, atitinkantis Europos Sąjungos ir TDO teisės aktus. Įsigaliojus šiam Kodeksui ir panaikinus visus iki tol galiojusius atskirus darbo įstatymus, išskyrus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, Bedarbių rėmimo įstatymą ir Garantinio fondo įstatymą, Lietuvos darbo teisė žengė į naują etapą, kuriame ypatingas dėmesys skiriamas ne valstybės priimamoms teisės normoms, bet kuo daugiau laisvės ir veikimo galimybių paliekant pačioms darbo santykių šalims ir jų priimamiems susitarimams.

Reikia pabrėžti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas – tai vientisas, konsoliduotas Lietuvos darbo teisės šaltinis, įtvirtinantis darbo teisės šakos vieningumą ir taip stabilizuojantis visą Lietuvos darbo teisės sistemą. Darbo kodeksas nustato darbo teisinių santykių reglamentavimo ribas, darbo teisės taikymo sritį, darbo teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų įgyvendinimą bei gynimą.

Svarbiu darbo teisės šaltiniu yra ir darbo teisinius santykius bei su jais glaudžiai susijusius kitus santykius reguliuojantys Seimo priimti įstatymai. Vieni įstatymai nustato tam tikrą atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo specifiką (pvz., Valstybės tarnybos

---

<sup>149</sup> Ten pat.

<sup>150</sup> Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Teisė, 1993, Nr. 27. p. 36.

<sup>151</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. - Vilnius: Justitia, 2005. p. 24-28.

įstatymas<sup>152</sup>, Teismų įstatymas<sup>153</sup>), kiti, - tam tikrus atskirus darbo teisinių santykių reglamentavimo klausimus (pvz., Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>154</sup>) ir kt. Darbo teisėje yra tokių įstatymų, kurie reglamentuoja ir Lietuvos gyventojų užimtumą, bei su nedarbu susijusių santykių reguliavimą (pvz., Nedarbo socialinio draudimo įstatymas<sup>155</sup>, Užimtumo rėmimo įstatymas<sup>156</sup>), darbuotojų atstovavimą (pvz., Profesinių sąjungų įstatymas<sup>157</sup>, Darbo tarybų įstatymas<sup>158</sup>), lygias darbuotojų galimybes (pvz., Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas<sup>159</sup>, Lygių galimybių įstatymas<sup>160</sup>) ir daugelį kitų su darbo santykiais susijusių klausimų .

Įstatymai, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinis, yra specifiniai, nes jais pasireiškia darbo įstatymų bendrumas ir diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Darbo įstatymų bendrumas reiškia, kad visi darbo įstatymai grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, o visi darbuotojai turi vienodas darbo teises ir pareigas, nes visiems darbuotojams ir darbdaviams taikomi tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos.

Tačiau, esant labai įvairiems darbo santykiams, juos reguliuoti reikia diferencijuotai. Darbo įstatymų diferenciacija pasireiškia tuo, kad jau konkretūs darbo teisiniai santykiai yra specifiniai ir skiriasi konkrečių darbuotojų darbo sąlygos (pvz., normalios, pavojingos, itin pavojingos ir pan.). Darbo santykių teisinis reguliavimas diferencijuojamas remiantis objektyviais ir subjektyviais pagrindais. Pagal objektyvius pagrindus darbo santykiai skiriami atsižvelgiant į gamybos, gamtines ar geografines sąlygas, darbo sunkumą, pavojingumą, darbo sąlygų kenksmingumą sveikatai, jų ypatumus skirtingose ūkio, gamybos ir kitose šakose. Pagal subjektyvius pagrindus darbo santykiai reguliuojami atsižvelgiant į darbuotojų psichofiziologines savybes (pvz., jauni asmenys, neįgalieji, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys ir pan.). Bendruosiuose norminiuose aktuose nustatytos normos taikomos visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų profesijos, amžiaus, dirbamo darbo. Tuo tarpu specialiosios normos taikomos tik kai kurių kategorijų darbuotojams, išakmiai nurodytiems tame norminiame akte ir tik esant jame numatytoms sąlygoms. Pažymėtina, kad tokiu atveju, kai yra

---

<sup>152</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66–2130.

<sup>153</sup> Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46–851.

<sup>154</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70–3170.

<sup>155</sup> Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

<sup>156</sup> Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 34–2762.

<sup>157</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios 1991, Nr. 34–933.

<sup>158</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164–5972.

<sup>159</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

<sup>160</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003, Nr. 114-5115.

bendrosios ir specialiosios normos kolizija, darbo teisiniams santykiams yra taikoma specialioji norma.

Darbo teisės šaltiniai yra laikomi ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldos institucijų norminiai aktai, t.y. poįstatyminiai aktai. Poįstatyminiai aktai konkretina įstatymus, nustato jų taikymo taisykles ir pagal juos leidžiančius subjektus gali būti skirstomi į: Seimo nutarimus; Lietuvos Respublikos Prezidento dekretus; Vyriausybės nutarimus ir ministerijų, žinybų, savivaldybės institucijų leidžiamus aktus<sup>161</sup>.

Seimo nutarimai, kaip viena iš teisės norminių aktų rūšių, minimi Konstitucijoje. Tačiau Lietuvos darbo teisės šaltiniais gali būti tik tie Seimo nutarimai, kuriuose yra darbo teisės normų. Tokių Seimo priimtų nutarimų nėra daug (pvz., aukštosios mokyklos statutas).

Lietuvos Respublikos Prezidento priimti dekretai yra individualaus pobūdžio vienkartiniai aktai ir juose darbo teisės normų nėra. Todėl Prezidento dekretai nėra laikomi Lietuvos darbo teisės šaltiniu.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ministerijų, žinybų savivaldybių institucijos turi teisę priimti poįstatyminius aktus pagal savo kompetenciją ir nepažeidžiant Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytą atvejų bei masto (Darbo kodekso 3 straipsnio 2 dalis<sup>162</sup>). Pagal Darbo kodekso 4 straipsnio 2 dalį<sup>163</sup>, Vyriausybė negali priimti norminių teisės aktų, pabloginančių darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Toks Vyriausybės nutarimas, priimtas pažeidžiant nustatytą tvarką, yra negaliojantis *a priori*. Kitų valstybės ir savivaldybių institucijų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai, negalioja. Reikia pažymėti, kad sąvoka „pabloginanti darbuotojų padėtį“ yra vertinamoji, todėl kai nėra akivaizdaus darbuotojų teisių pabloginimo, reikia spręsti individualiai, įvertinus visą aplinkybių visumą kiekvienu konkrečiu atveju.

Pažymėtina, kad Vyriausybės, ministerijų, žinybų ar savivaldybės institucijų priimtų teisės aktų prieštaravimo Darbo kodeksui ir kitiems darbo įstatymams klausimai sprendžiami specialia teismine tvarka, t.y. pagal Administracinių bylų teisenos įstatymo 15 straipsnį<sup>164</sup>.

Svarbu ir tai, kad Vyriausybė, kitos valstybės bei savivaldybių institucijos turi teisę priimti norminius darbo teisės aktus tik pagal savo kompetenciją ir nepažeisdamos įstatymų leidėjo ar kitų institucijų kompetencijos. Tokiais būdais yra nustatoma poįstatyminių aktų

---

<sup>161</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. p. 91.

<sup>162</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

<sup>163</sup> Ten pat.

<sup>164</sup> Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 85-2566.

vieta darbo teisės šaltinių sistemoje, nes, įtvirtinus Darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų viršenybę, Vyriausybės nutarimai, ministerijų, žinybų, savivaldybių institucijų priimti norminiai teisės aktai užima „žemesnę“ vietą Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchijoje.

### **3. 1. 5. Vietiniai (lokalūs) norminiai teisės aktai ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos**

Specifinis darbo teisinių santykių reglamentavimo šaltinis yra įmonių, įstaigų ir organizacijų pagal kompetenciją priimti norminiai aktai, galiojantys tik tam tikros įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojams, t.y. vietiniai (lokalūs) teisės aktai bei kolektyvinės sutartys. Lokaliniais norminiais aktais gali būti nustatytos įstatymais nereglamentuotos darbo sąlygos (pvz., konkretus įmonės darbo laikas, patekimo į įmonę, įstaigą ar organizaciją tvarka ir kt.). Be to, lokaliais teisės aktais gali būti nustatomos papildomos darbo, socialinės ir buities garantijos darbuotojams arba jų grupėms (pvz., premijavimo nuostatai, pensijų planai ir kt.).<sup>165</sup>

Tai dar vienas darbo teisės šakos specifiškumas, nes, skirtingai nuo kitų teisės šakų, darbo teisės šaltiniu yra laikomi ir vietiniai (lokalūs) teisės aktai. Tokius teisės aktus priima darbdavys, ir šie aktai taikomi tik jam pavaldiems darbuotojams.

Pažymėtina, kad vietinius (lokalius) norminius teisės aktus turi teisę priimti įmonės, įstaigos ir organizacijos tik pagal savo kompetenciją, kaip ir kiek tai numato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Priešingu atveju, tokie teisės aktai turi būti pripažinti negaliojančiais kaip prieštaraujantys įstatymams. Reikia taip pat pabrėžti ir tai, kad pagal Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalį<sup>166</sup>, vietiniai (lokalūs) norminiai aktai ir kolektyvinės sutartys gali tik pagerinti darbo ir kitas sąlygas, palyginus su Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais sąlygomis. Tai viena iš imperatyvių Darbo kodekso nuostatų, kuri negali būti pakeista darbo teisinių santykių šalių susitarimu. Iš šios nuostatos taip pat matyti ir vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių vieta Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchijoje: Darbo kodeksas, įstatymai ir poįstatyminiai aktai turi viršenybę visoms kolektyvinėms sutartims ir vietiniams (lokaliems) teisės aktams.

Prieš aptariant kolektyvines sutartis kaip Lietuvos darbo teisės šaltinį, reikia pažymėti, kad kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas galima klasifikuoti į tokias grupes:

- prievolinės sąlygos. Šioje kolektyvinės sutarties dalyje nurodomi konkretūs darbdavio ir darbuotojų įsipareigojimai, kurie, sudarius sutartį, įgauna teisinės prievolės

<sup>165</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. p. 92.

<sup>166</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

pobūdį ir turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje numatytų terminų. Paprastai daugelis kolektyvinės sutarties prievolinių nuostatų skirtos gerinti darbuotojų darbo ir jų apsaugos sąlygas. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse darbdaviai įsipareigoja įrengti poilsio kambarį darbuotojams, medicinos punktą ir kita;<sup>167</sup>

- organizacinės sąlygos. Jos nustato pačios kolektyvinės sutarties galiojimo, keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolės būdus, atsakomybę už sutarties sąlygų nesilaikymą ir ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimą;

- informacinės sąlygos, t.y. sąlygos, atkartojančios galiojančių įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatas, siekiant informuoti darbuotojus apie galiojančias teisės normas;

- norminės sąlygos. Tai tokios nuostatos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Kolektyvinės sutarties norminę dalį sudaro teisės normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, t.y. taisykles, kurias privalo vykdyti darbdavys ir darbuotojai, kurie prisidėjo prie tokios kolektyvinės sutarties sudarymo, ir net tie asmenys, kurie nedalyvavo jos sudaryme. Tai bendro pobūdžio nevienkartinio taikymo elgesio taisyklės, kurios galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką. Kolektyvinės sutarties norminėje dalyje galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas (pvz., ilgesnes ir kitų rūšių atostogas, papildomas lengvatas, didesnę užmokestį už darbą naktį, švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą, informavimo tvarką ir pan.) Į šias kolektyvinės sutarties sąlygas negalima įtraukti sąlygų, kurios neleistų taikyti vienu ar kitu normų ir taip pablogintų darbuotojų padėtį.

Organizacinės, prievolinės ir informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos, skirtingai nei normatyvinės sąlygos, neturi būtinųjų teisės šaltinio požymių ir dėl šios priežasties nėra laikomos darbo teisės šaltiniais. O kolektyvinių sutarčių norminės dalis galima vadinti norminiais teisės aktais ir laikyti Lietuvos darbo teisės šaltiniu, nes jos atitinka visus būtinus teisės šaltinių požymius.

Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos yra specialus Lietuvos darbo teisės šaltinis, priimamas bendru darbdavio ir darbuotojų sutarimu, bet įtvirtinantis teisės normas. O tai reiškia, kad, sudarant darbo sutartį, tokių kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų privaloma paisyti ir nepabloginti darbuotojų padėties, palyginus su ta, kurią numato Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai, bei kolektyvinės sutartys.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinių, reikšmė yra gana didelė. Reguluojant darbo teisinius santykius, prioritetas turėtų būti teikiamas vietiniam darbo santykių reguliavimui, nes tik tokiu būdu papildomas centralizuotas valstybinis darbo

<sup>167</sup> Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2.



santykių reguliavimas, konkretinama darbo įstatymų leidyba, savo kompetencijos ribose užpildomos paliktos teisės spragos, padidindamos darbuotojų darbo teisių garantijos ir taip sudaroma galimybė lanksčiau reaguoti į gamybos bei rinkos pokyčius.

### 3. 2. Antriniai Lietuvos darbo teisės šaltiniai

Paprastai netiesioginiais, išvestiniais arba antriniais teisės šaltiniais yra laikomas teismo precedentas ir teisės doktrina. Teisminis precedentas yra laikomas pagrindiniu anglosaksų teisinės sistemos teisės šaltiniu, o tuo tarpu romanų–germanų teisinėje sistemoje, kuriai priklauso ir Lietuva, šiam teisės šaltiniui tradiciškai priskiriamas antraeilis vaidmuo, į pirmą vietą iškeliant norminį teisės aktą.

Teisinis precedentas – tai valstybės institucijos, dažniausiai teismo sprendimas, priimtas sprendžiant konkrečią bylą ir vėliau laikomas pavyzdžiu sprendžiant analogiškas (panašias) bylas. Jis kaip teisės forma atsiranda tais atvejais, kai sprendžiant teisme konkrečią bylą nėra teisės normos, aiškiai reglamentuojančios šio konkretaus santykio dalyvių teises ir pareigas, arba teisėjui atrodo, kad pozityviosios teisės norma gerokai prieštarauja teisei, kaip subjektinių teisių ir pareigų vienovei, reikalaujančiai vertinti visus vienodai. Tokiu atveju, teismui reikia savarankiškai spręsti ginčą remiantis bendraisiais teisės principais ar bendra tos šalies pozityviosios teisės dvasia ir sukurti teisės normą.

Darbo kodekso 3 dalis<sup>168</sup> neįtvirtino teismo precedento ar teisės doktrinos, kaip Lietuvos darbo teisės šaltinių. Tačiau panagrinėjus kitų įstatymų nuostatas susidaro visai kitoks vaizdas. Pagal Teismų įstatymo 23 straipsnį<sup>169</sup>, Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) formuoja vienodą teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus. O į LAT biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus.

Nė viename Lietuvos įstatyme nėra nurodyta, kad LAT praktika yra privaloma, o tik pažymima, kad į ją turi būti atsižvelgiama. Tačiau esminio skirtumo turbūt čia ir nėra, nes neatsižvelgus į LAT išaiškinimus ir nutartis, žemesnės instancijos teismo sprendimas būtų panaikintas apeliacine ar kasacine tvarka, kadangi nukrypimas nuo LAT praktikos, remiantis Civilinio proceso kodekso 346 straipsnio 2 dalies 2 punktu<sup>170</sup>, yra laikomas tiek apeliacijos, tiek kasacijos pagrindu. Ar gi taip nėra įtvirtinamas dar vienas teisės šaltinis Lietuvos teisinėje sistemoje?

<sup>168</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

<sup>169</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 46–851.

<sup>170</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36–1340.

Juo labiau, kad LAT taip pat analizuoja teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir teikia rekomendacinius išaiškinimus, bei konsultuoja teisėjus įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais. Taip pat LAT Senatas tvirtina teismų praktikos, taikant įstatymus ir kitus teisės aktus atskirų kategorijų bylose, apibendrinimo apžvalgas ir teikia rekomendacinius išaiškinimus. Ar gi tai nėra įstatymiškai įtvirtinta LAT teisė aiškinti įstatymus ir kitus teisės aktus?

Analogiška situacija, pagal Teismų įstatymo 31 straipsnį<sup>171</sup>, yra ir su Lietuvos Vyriausioju Administraciniu Teismu, (toliau – LVAT), kuris taip pat kaip ir LAT, formuoja vienodą administracinių teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus bei kitus teisės aktus. Taigi, galima teigti, kad tiek LAT, tiek LVAT nutartys, rekomendaciniai išaiškinimai, sprendimai, nutarimai ir konsultacijos teisėjams įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo klausimais gali būti traktuojami kaip dar vieni teisės šaltiniai Lietuvoje.

Kalbant apie Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimus, kaip teisės šaltinį, yra įvairių nuomonių. Vieni teigia, kad jie turi tik aiškinamąjį pobūdį, nes nesukuria, nepakeičia ir nepanaikina teisės normų. Kiti teigia priešingai, nes mano, kad eliminuodamas prieštaraujantis Konstitucijai normas, Konstitucinis teismas sukuria precedentą, nes priešingos Konstitucijai normos netenka savo galios. O Konstitucinio Teismo aktų konstatuojamoji dalis, kur aiškinamos Konstitucijos ir kitų teisės aktų normos, yra prilyginami teisės šaltiniams. Tarpinės nuomonės šalininkai teigia, kad Konstitucinis Teismas tik iš dalies nurodo Seimui, Vyriausybei ar Prezidentui teisės aktų kūrimo kryptį.

Kadangi Konstitucijos 7 straipsnis<sup>172</sup> numato, kad negalioja joks įstatymas priešingas Konstitucijai, o pagal 107 straipsnio 1 dalį<sup>173</sup> negalioja joks teisės aktas (ar jo dalis) kaip prieštaraujantis Konstitucijai nuo tos dienos, kai oficialiai paskelbiamas Konstitucinio Teismo sprendimas, tai tokiu atveju priešingas Konstitucijai aktas ar jo dalis netenka savo juridinės galios ir būtent dėl to, Konstitucinio Teismo nutarimas laikomas teisės šaltiniu. Tačiau ir kiti Konstitucinio teismo nutarimai turi būti laikomi teisės šaltiniais, nes, interpretuojant Konstitucijos nuostatą, išplečiamas konstitucinis reguliavimas. Be to ir pats Konstitucinis teismas 2006 m. birželio 6 d. nutarime pažymėjo, kad tik Konstitucinis Teismas turi konstitucinius įgaliojimus oficialiai aiškinti Konstituciją – pateikti Konstitucijos nuostatų sampratą, kuri saisto visus teisės aktus leidžiančias bei visas teisę taikančias institucijas, taip pat ir Seimą – Tautos atstovybę<sup>174</sup>.

<sup>171</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 46–851.

<sup>172</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

<sup>173</sup> Ten pat.

<sup>174</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. birželio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 1 straipsnio pavadinimo „Konstitucinis teismas – teisminė institucija“ ir šio straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 65–2400.

Nagrinėjant šią temą yra svarbus ir kitas Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas<sup>175</sup>, kuriame Teismas įtvirtina teismo precedentą ir teisės doktriną. Nutarime pažymėta, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ir Lietuvos apeliacinis teismas nuo ankstesnių precedentų gali nukrypti ir sukurti naujus precedentes, jeigu tai yra neišvengiama, objektyviai būtina, konstituciškai pagrindžiama ir pateisinama, bei deramai argumentuota. Konstitucinis Teismas gali pakoreguoti konstitucinę doktriną tik jeigu iš Konstitucijos kyla būtinumas nukrypti nuo esamo precedento ir sukurti naują. Bet kokiu atveju, turi būti paisoma teismų jurisprudencijos tęstinumo.

Kalbant apie konkrečius Konstitucinio Teismo nutarimus, kuriuose buvo nagrinėti darbo teisės klausimai, gali būti paminėti šie:

- 1997 m. sausio 20 d. nutarimas<sup>176</sup>, kuris teisėkūros požiūriu, įdomus tuo, kad Vyriausybė negali savo aktais koreguoti įstatymų normų, o tik gali daryti įtaką teikdama siūlymus įstatymų leidėjui, įstatymo nustatyta tvarka didindama minimalius atlyginimus arba panaudodama indeksavimą. Vyriausybė negali spręsti tų klausimų (nutarime kalbama apie patirto sveikatos sužalojimo darbe atlyginimo klausimus), kurie turi būti sprendžiami tik priimant atitinkamus įstatymus;

- 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas<sup>177</sup> yra įdomus, nes atskleidžiama profesinių sąjungų paskirtis ir funkcijos: atstovauti profesinės sąjungos narius ir juos ginti, bei įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus;

- 2001 m. gegužės 30 d. nutarime<sup>178</sup> yra pabrėžiama įstatymiškai įgaliota Vyriausybės kompetencija patvirtinti ne visos darbo dienos nustatymo tvarką arba ne visos savaitės nustatymo tvarką bei numatyti darbo dienos sutrumpinimą tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę;

---

<sup>175</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36–1292.

<sup>176</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. sausio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1004 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ 3.1. punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 499 straipsnio pirmajai daliai ir Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniu“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 7-130.

<sup>177</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 1998, Nr. 85–2382.

<sup>178</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 30 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 45–1595.

- 2003 m. spalio 3 d. nutarimas<sup>179</sup> įtvirtina profesinių sąjungų autonomiškumą valstybės, jos institucijų atžvilgiu, ir taip nubrėžia valstybės ir profesinių sąjungų sąveikos ribas, bei profesinėms sąjungoms valstybės teikiamos paramos konstitucines ribas.

- 2005 m. vasario 10 d. sprendimas<sup>180</sup> įdomus tuo, kad poįstatyminiu aktu (Seimo nutarimu) kiekvienais metais galima nustatyti Seimo narių kasmetinių mokamų atostogų laiką tam, kad nebūtų prielaidų, konstituciškai nepagrįstai traktuoti laiką tarp Seimo sesijų, kaip laiką, prilygstantį Seimo narių atostogoms ar kitokiam poilsiui. Sprendime taip pat išaiškinama, kad Seimo narys negali būti išėjęs kasmetinių mokamų atostogų, kai vyksta Seimo sesija, Seimo komitetų, kitų jo struktūrinių padalinių posėdžiai ir kai yra vykdoma kita teisės aktuose numatyta veikla, nors tuo metu ir nevyksta Seimo sesija;

- 2007 m. kovo 24 d. nutarimas<sup>181</sup> įdomus tuo, kad minimalios mėnesinės algos ir minimalaus valandinio atlygio diferencijavimas darbuotojams, dirbantiems valstybės tarnyboje, ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis privačiame sektoriuje, yra galimas ir neprieštarauja Konstitucijai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad, nesuteikiant teismui teisės sprendžiant konkrečią bylą pataisyti, papildyti, sukongretinti įstatymą, užpildyti jo spragas, atsižvelgiant į esamus teisinius santykius, visa teisėkūra „monopolizuodama“ Seimo rankose. O kadangi net pats Seimas neturi teisės atsisakyti bent dalies šios įstatymų leidžiamosios valdžios, pvz., pavesdamas Vyriausybei ar Prezidentui išleisti įstatymo galią turinčius teisės aktus, tai jis patenka į savo nelaisvę. Tokiu atveju Seimas yra įpareigotas kurti tokius įstatymus, kurie apimtų visą gyvenimo atvejų įvairovę, nors praktiškai sureguliuoti įstatymais absoliučiai viską yra tikrai neįmanoma. Dėl to mes visą laiką turėsime nuolat keičiamus įstatymus ir jų paliktas spragas. Juk, juo įstatymas griežčiau ir išsamiau išvardina visuomeninio santykio dalyvių teises, jų atsiradimo, pasikeitimo ir išnykimo pagrindus, tuo jis savo forma yra uždaresnis, tuo greičiau jis „sensta“ ir tuo

---

<sup>179</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. spalio 3 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93–4223.

<sup>180</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 10 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ išaiškinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 21–664.

<sup>181</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 34–1244).

dažniau jį reikia tobulinti, keisti, pildyti ir net iš naujo apibrėžti tas pačias teisės normas atsižvelgiant į pasikeitusią socialinę, ekonominę ir kitokią situaciją.

Viso to galima išvengti priimant abstraktesnes įstatymų formuluotes ir taip įtraukiant teismus į teisės teisėkūrą *ad hoc* lygmeniu. Juolab, kad teisminis precedentas įtikina, sudaro prielaidas tikrumo jausmui, o tai suteikia teisei praktinio pritaikomumo, galimybės ją „pačiupinėti“ savybes<sup>182</sup>.

Antriniu Lietuvos darbo teisės šaltiniu turi būti laikoma ir teisės doktrina, t.y. teisės mokslininkų darbai, autoritetingos nuomonės tam tikrais klausimais, kai nėra pirminių šaltinių arba jie neaiškūs ir su paliktomis spragomis. Doktrina taip pat yra laikoma ir teismų (pvz., Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir kt.) suformuota teismų praktika, interpretuojant teisės aktus.

Doktrina (lot. – *doktrina*) – tai mokymas, mokslinė arba filosofinė teorija. Teisės doktrina yra laikoma svariu darbo teisės šaltiniu teisės mokslo veikaluose. Doktrina apibrėžia teisės sąvokas, nustato teisės kūrybos, įstatymų aiškinimo, sisteminimo metodus, daro įtaką įstatymų leidėjui, renka, analizuoja ir apibendrina teisės taikymo praktiką.

Taigi teisės doktrina ir teismų precedentas turi būti laikomi teisės šaltiniais Lietuvos darbo teisėje ir turėtų būti pripažinti kaip ir kiti darbo teisės šaltiniai.

---

<sup>182</sup> Vasiliauskas V. Teismo precedento, kaip teisės šaltinio, sąvokos problema: teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas. *Teisė*, 2002, Nr. 42. p. 145.

## 4. Išvados

1. Teisės šaltinis formaliąja prasme – tai objektyvizuotas kompleksas juridinių šaltinių, kurie formaliai įtvirtina teisinius reiškinius ir leidžia teisinių nurodymų adresatams susipažinti su realiu turiniu ir jais naudotis.

2. Teisės šaltinių hierarchija – tai sistema, sudaryta iš pakopų, susijusių pavaldumo ryšiais. Teisės šaltiniai tokiu atveju primena piramidės struktūrą, kurioje „žemesnės“ pakopos teisės šaltiniai negali prieštarauti „aukštesnės“ pakopos teisės šaltiniams. Teisės šaltinių hierarchijos nustatymas yra reikalingas tam, kad teisės sistemoje nekiltų chaosas ir ji būtų darni, taip pat, kad teisę taikančios institucijos turėtų tam tikrus teisinius kriterijus skirtingų teisės normų kolizijai išspręsti.

3. Pirminiais Lietuvos darbo teisės šaltiniais, įtvirtintais Darbo kodekse, yra laikoma Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai (tame tarpe ir vietiniai (lokalūs) teisės aktai) bei kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Tačiau Lietuvos darbo teisės šaltiniais reikėtų laikyti ir antrinius teisės šaltinius, t.y. teismo precedentą ir teisės doktriną.

4. Lietuvos Respublikos Konstitucija yra aukščiausią galią turintis nacionalinės teisės šaltinis, nes Konstitucija yra teisinis Darbo kodekso, kitų darbo įstatymų, net ir tarptautinių sutarčių sudarymo pagrindas. Be to, nei Darbo kodeksas, nei kiti darbo įstatymai ir norminiai teisės aktai negali prieštarauti Konstitucijai.

5. Lietuvos darbo teisės šaltiniais yra laikomos ir įvairios tarptautinės sutartys: daugiašalės universaliosios ir regioninės tarptautinės sutartys, dvišalės tarptautinės sutartys dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių, bei dėl piliečių abipusio įdarbinimo. Darbo kodeksas gerbia tarptautinių sutarčių viršenybės principą ir kolizijos atveju pripažįsta tokių sutarčių normų prioritetą. Be to, Darbo kodeksas įtvirtina efektyviausią tarptautinių sutarčių taikymo nacionalinėje teisėje būdą – tiesioginį taikymą. Pavyzdžiui, tiesiogiai Lietuvos darbo teisiniams santykiams yra taikoma 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija bei Europos Sąjungos teisės aktai, o Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija, TDO konvencijos, 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas bei Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, - netiesioginio taikymo tarptautinės sutartys, nustatančios pareigą valstybėms priimti atitinkamus teisės aktus.

6. Dvišalės ir trišalės tarptautinės sutartys dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių bei dėl abipusio piliečių įdarbinimo, palyginus jas su daugiašalėmis tarptautinėmis sutartimis, turi tam tikrų privalumų: dėl šių sutarčių turinio susitarimas gali būti pasiekiamas žymiai greičiau ir sutartyse lengviau galima suderinti atskirų valstybių teisės sistemų skirtumus, tradicijas ir panašiai. Tačiau, kalbant apie tokių tarptautinių sutarčių vietą Lietuvos darbo teisės šaltinių sistemoje, reikia pabrėžti, kad šios neratifikuotos tarptautinės sutartys pagal dabar galiojančius teisės aktus ir Konstitucinio Teismo doktriną neturi įstatymo galios ir yra faktiškai prilyginamos Vyriausybės nutarimams. Tačiau, bet kokių atveju, pasirašytos ir galiojančios tarptautinės sutarties turi būti laikomasi.

7. Iki įstojimo į Europos Sąjungą dienos, Lietuva įtvirtino Bendrijos teisės viršenybę, tiesioginę Bendrijos teisės taikymą ir veikimą. Taigi darbo teisės normos, įtvirtintos Europos Bendrijos pirminėje teisėje, reglamentuose ir Bendrijos tarptautinėse sutartyse, Lietuvoje įsigaliojo ir pradėjo veikti nuo 2004 m. gegužės 1 d. Europos sąjungos *acquis* darbo teisės srityje perėmimas į nacionalinę teisę buvo atliekamas atsižvelgiant ir į teisiškai neprivalomus Bendrijos teisės aktus: sprendimus, nuomones, rekomendacijas, gaires ir rezoliucijas. Išanalizavus galiojančias Lietuvos darbo įstatymų nuostatas, reikia pabrėžti, kad šiuo metu dar yra neatitikimų Bendrijos teisės aktams šiose Lietuvos darbo teisės srityse: darbuotojų informavime apie jų darbo sąlygas, dėl terminuotų darbo sutarčių, dėl moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo įgyvendinimo ir kolektyvinių atleidimų srityje.

8. Darbo įstatymai leidžia valstybinės valdžios ir valdymo institucijų išleistiems norminiams teisės aktams, kolektyvinių sutarčių ir lokalinių norminių teisės aktų nuostatomis nukrypti nuo Darbo kodekso ar kitų įstatymų formuluočių, tačiau būtinai tik palankesne darbuotojui linkme. Tai reiškia, kad darbo įstatymai ir valstybinės valdžios ir valdymo institucijų išleidžiami norminiai teisės aktai nustato tik minimaliąsias darbuotojų teisių ir interesų gynimo garantijas, t.y. minimalų apsaugos lygį. Ir lokaliniais norminiais aktais bei kolektyvinėmis sutartimis galima jas praplėsti susitariant dėl didesnių garantijų darbuotojams. Kadangi didelė dalis tokių teisės normų atsiranda be valstybinės valdžios ir valdymo institucijų dalyvavimo, tai laikytina dar viena Lietuvos darbo teisės šaltinių ypatybe.

## Literatūros sąrašas

### I. Teisės norminiai aktai:

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai (su pakeitimais ir papildymais):

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111–4123;
3. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73–27262;
4. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164–5972;
5. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73–2539;
6. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 39–1271;
7. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 4–2;
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3;
9. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 114–5115;
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569;
11. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36–1340;
12. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1699.
13. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 85-2566;
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66–2130;
15. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948;
16. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
17. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos pirmojo protokolo ratifikavimo ir Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, jos ketvirtojo,



septintojo ir vienuoliktojo protokolų ratifikavimo“ papildymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 5-112;

18. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, jos ketvirtojo, septintojo ir vienuoliktojo protokolų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-913;

19. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46–851;

20. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl tarptautinių sutarčių. Valstybės žinios, 1992, Nr. 30-915;

21. 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios tarybos nutarimas Nr. I-1136. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1991, Nr. 9–244;

22. 2001 m. spalio 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių rengimo ir sudarymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 84–2938;

23. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.

#### Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos Sąjungos Sutartis dėl Konstitucijos Europai. OL 2004, C 310;

2. 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL 2000, C 364;

3. 1995 m. birželio 12 d. Europos sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų valstybių narių iš vienos pusės ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės. Valstybės žinios, 1998, Nr. 11–266;

4. 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos (1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutarties įsigaliojimo – Europos Bendrijos) steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 1-2;

5. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB „Dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis“. ABI. EG 1999, Nr. L 175/43;

6. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju“. ABI. EG 1998, Nr. L 225/16;

7. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/80/EB „Dėl įrodinėjimo pareigos perkėlimo diskriminavimo dėl lyties bylose“. ABI EG 1998, Nr. L 14/6;

8. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. OJ 1997, Nr. L 018/1;

8. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“. ABI EG 1991, Nr. L 288;
9. 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL 1989, C 323.

#### Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos:

1. 1999 m. TDO konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksnių tokiam darbui panaikinti“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49–2161;
2. 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31–768;
3. 1990 m. TDO konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31–767;
4. 1973 m. TDO konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 95–2383;
5. 1967 m. TDO konvencija Nr. 127 „Dėl vienam darbuotojui leistino maksimalaus krūvio pernešimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30–735;
6. 1958 m. TDO konvencija Nr. 11 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–677;
7. 1957 m. TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–676;
8. 1951 m. TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–675;
9. 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–674;
10. 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27–653;
11. 1947 m. TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27–652;
12. 1930 m. TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27–648.

## Tarptautinės sutartys:

1. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704;
2. 1969 m. Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių. Valstybės žinios, 1992, Nr. 30–91;
3. 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77–3290;
4. 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77–3288;
5. 1961 m. Europos socialinė chartija. Pagrindinės Europos Tarybos sutartys. - Vilnius: Europos Tarybos informacijos biuras, 2000;
6. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40–987;
7. 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1991;
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimas dėl piliečių laikino darbo. Valstybės žinios, 2000, Nr. 5–132;
9. Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės dėl abipusio piliečių įdarbinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 12–315;
10. Sutartis tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Švedijos Karalystės Vyriausybės dėl pasikeitimo stažuotojais. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55–1054;
11. Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Vokietijos federacinės Respublikos Vyriausybės dėl stažuotojų įdarbinimo jų specialybės bei kalbos žinioms gilinti (susitarimas dėl stažuotojų). Valstybės žinios, 1994, Nr. 23–371;
12. Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisiųjų santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose. Valstybės žinios, 1994, Nr. 14–234.

## II. Specialioji literatūra:

1. Baltutytė E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės Konstitucijoje. Jurisprudencija, 2002, Nr. 30 (22);
2. Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. – Vilnius: Eugrimas, 1999;
3. Dambrauskienė G. (et al). Lietuvos teisės pagrindai. – Vilnius: Justitia, 2004;
4. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;

5. Golsong H. The EC Human Rights before domestic Courts. The British yearbook of international law (1962). – London, New York, Toronto: Oxford University Press, 1964;
6. Jočienė D. Europos žmogaus teisių konvencijos taikymas užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos teisėje. – Vilnius: Eugrimas, 2000;
7. Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. Justitia, 2005, Nr. 2;
8. Kelsen H. Grynoji teisės teorija. - Vilnius: Eugrimas, 2002;
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. - Vilnius: Justitia, 2003;
10. Lietuvos Respublikos teisinio bendradarbiavimo tarptautinės sutartys. Sudarytojas Švedas G. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002;
11. Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Teisė, 1993, Nr. 27;
12. Matuzova N. J., Malko A. V. Teorija gosudarstva i prava. - Maskva, 1997;
13. Robertson A. H. Human Rights in Europe. 2–nd ed. Manchester University Press, 1977;
14. Summers R. S. The formal character of law III. Rechtstheorie (25), 1994;
15. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. - Vilnius: Justitia, 1999;
16. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius: Justitia, 2005;
17. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Bendroji dalis. - Vilnius: Eugrimas, 1998;
18. Vaišvila A. Teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000;
19. Valticos N., Potabsky G. International Labour Law. – Boston: Kluwer Law and Taxation Publisher, 1995;
20. Vancevičius St. Valstybės ir teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000;
21. Vasiliauskas V. Teisminio precedento, kaip teisės šaltinio, sąvokos problema: teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas. Teisė, 2002, Nr. 42;
22. Žalimas D., Žaltauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Z., Saladžius J. Tarptautinės organizacijos. Vilnius: Justitia, 2001.

### **III. Praktinė medžiaga:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės

- 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 34-1244.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. birželio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 1 straipsnio pavadinimo „Konstitucinis Teismas – teisminė institucija“ ir šio straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 65-2400;
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. vasario 10 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ išaiškinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 21-664;
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. spalio 3 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4223;
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 30 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1595;
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199;

8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85–2382;
9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. sausio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1440 „dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ 3.1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 499 straipsnio pirmajai daliai ir Lietuvos respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniai. Valstybės žinios, 1997, Nr. 7–130;
10. 1995 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių“ 7 straipsnio ketvirtosios dalies ir 12 straipsnio atlikimo Lietuvos respublikos Konstitucija“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 86–1949;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis c.b. *R. Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, Nr. 3k–3–747/2003, kat. 4.2., 14.3.;
12. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 2 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, 2001, Nr. 14;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis c.b. *SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ v. SP UAB „Vilniaus autobusų parkas“ Darbininkų sąjunga*, Nr. 3k–32/2001, kat. 11.2, 12.1, 12.3;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *V. Žiurlys v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3k–3–312/2001, kat. 11.2.;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 30 d. nutartis c.b. *S. Tičkus v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3k–3–495/2001, kat. 11.2;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 18 d. nutartis c.b. *A. Petrauskas ir kt. v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3k–3–716/2001, kat. 11.2;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. *H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. 3 k.–3–50/1999, kat. 32.

## Santrauka

Magistro darbo temos „Darbo teisės šaltinių samprata ir hierarchija“ nagrinėjimas sąlyginai padalintas į tris dalis: „teisės šaltiniai“, „Lietuvos darbo teisės šaltinių samprata“ ir „Lietuvos darbo teisės šaltinių hierarchija“.

Teisės mokslas kol kas nėra išvystęs nuoseklios ir visapusiškos teisės šaltinių teorijos. Vietoj pernelyg abstraktaus termino „teisės šaltinis“ būtų tikslinga vartoti du tokį terminą konkretinančius atskirus terminus - „teisės normų šaltinis“ ir „teisinės minties šaltinis“. Tokiu atveju teisinės minties šaltiniu bus laikomi kodeksų, įstatymų ar papročių tekstai, literatūros ir teisės doktrinos kūriniai, iš kurių galima gauti žinių apie juose įtvirtintas tam tikro laikmečio ar konkrečios šalies teisės normas ir jomis įkūnytas teisinio reguliavimo idėjas. Teisės normų šaltinis - tai žmonių interesai ir juos teisės normomis paverčiančios teisėkūros procedūros.

Teisės šaltinių hierarchija - tai teisės šaltinių sistema, sudaryta iš pakopų, susijusių pavaldumo ryšiais. Teisės šaltiniai tokiu atveju primena piramidės struktūrą, kurioje „žemesnės“ pakopos teisės šaltiniai negali prieštarauti „aukštesnės“ pakopos teisės šaltiniams. Esminis klasifikavimo kriterijus yra teisės šaltinius priėmusių organų hierarchija, jų teisinis statusas ir reguliuojamų teisės šaltiniais santykių svarba. Tokios tradicinės teisės šaltinių piramidės pagrindu nagrinėjama ir Lietuvos darbo teisės šaltinių sistema, su piramidės viršuje esančia Lietuvos Respublikos Konstitucija.

Lietuvos darbo teisės šaltiniais yra laikoma Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Visi šie išvardinti darbo teisės šaltiniai, kartu su papročiais, yra laikomi pirminiais arba tiesioginiais Lietuvos darbo teisės šaltiniais.

Antriniais (netiesioginiais) Lietuvos darbo teisės šaltiniais yra laikomas teismo precedentas ir teisės doktrina, kurie Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra įtvirtinti kaip darbo teisės šaltiniai. Tačiau jų reikšmė dėl to negali būti sumenkinta.

## Summary

The analysis of the object of Master's Thesis "The Concept and Hierarchy of Labour Law Sources" is divided into three parts: "law sources", "concept of Lithuanian labour law sources", and "hierarchy of Lithuanian labour law sources".

The science of law has not yet developed a consistent and comprehensive theory of law sources. Instead of a too abstract concept "law source", two more specific terms should be used: "source of legal norms" and "source of law thought". In such case, "source of law thought" would refer to texts of codes, laws or custom laws, works of literature and law doctrine, which provide information about legal norms of a specific time period or country and ideas for legal regulation. "Source of legal norms" is considered to be people's interests and procedures for creating law that convert these interests into legal norms.

Hierarchy of law sources is a system of law sources made up of levels interconnected by subordination links. Thus law sources remind a structure of a pyramid where law sources of a "lower" level cannot contradict law sources of a "higher" level. The principal criterion for classification is a hierarchy of bodies that have adopted such law sources, their legal status, and importance of relations regulated by these law sources. This traditional pyramid principle of law sources is also applied when analysing a system of Lithuanian labour law sources, the Constitution of the Republic of Lithuania being placed on the top of the pyramid.

Lithuanian labour law sources are as follows: the Constitution of the Republic of Lithuania, international treaties of the Republic of Lithuania, EU legal norms that regulate labour relations, Labour Code of the Republic of Lithuania, other laws and legal texts that do not contradict them, normative dispositions of collective agreements. All the above labour law sources including custom law are considered to be primary, or direct, Lithuanian labour law sources.

Secondary (indirect) Lithuanian labour law sources refer to a judicial precedent and law doctrine that Lithuanian Labour Code does not recognize as labour law sources. Nevertheless, their importance should not be underestimated.