

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Ritos Petravičiūtės,  
IV kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

## **Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: as. Andrius Pranckevičius

Vilnius 2007

## Turinys

Ižanga.....	2
1. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo samprata.....	4
2. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijos.....	11
3. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo būdai.....	20
3.1. Darbo teisių savigyna.....	20
3.2. Darbo teisių įgyvendinimas kompetentingų institucijų pagalba.....	26
4. Teisės normų įgyvendinimo taisyklės.....	35
4.1. Aiškinimas.....	35
4.2. Teisės normų konkretinimas.....	45
4.3. Kolizijų sprendimas.....	49
4.4. Įstatymo ir teisės analogija.....	51
Išvados.....	56
Literatūros sąrašas.....	57
Santrauka.....	63
Summary.....	64

## Ižanga

Darbo teisės ir pareigos yra vertingos tiek, kiek šias teises galima įgyvendinti ir kiek galima tikėtis, kad bus vykdomos pareigos. Tam, kad darbo teisės ir pareigos būtų ne deklaratyvios, bet realiai įgyvendinamos, būtina garantuoti darbo teisės subjektams galimybę pasinaudoti teisėtais darbo teisių ir pareigų gynimo būdais, sukurti konkrečias taisykles, kurių pagalba būtų užtikrinamas tinkamas įstatymų leidėjo valios pritaikymas konkrečiai situacijai.

Nagrinėjama tema aktuali tuo, kad labai svarbu suvokti, kokiais būdais ir priemonėmis gali būti pasiektas tinkamas darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas, siekiant nepažeisti kitų asmenų teises ir teisėtus interesus, nepadaryti jiems žalos.

Todėl šio darbo tikslas yra išanalizuoti, kaip pasiekiamas darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas. Užsibrėžtas tikslas įgyvendinamas sprendžiant šiuos uždavinius:

- 1) atskleisti darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo sampratą analizuojant esminius šios sampratos elementus;
- 2) išnagrinėti, kokiais būdais garantuojamas darbo teisių ir pareigų realus įgyvendinimas;
- 3) išanalizuoti, kaip užtikrinamas tinkamas įstatymų leidėjo valios pritaikymas konkrečiai situacijai.

Darbo objektas yra darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo ypatumai, kurie atskleidžiami iliustruotais teismų praktikos pavyzdžiais. Tiriant darbo objektą ir siekiant užsibrėžto tikslo taikomi įvairūs moksliniai metodai. Vertingiausias iš jų – loginės analizės metodas. Remiantis juo tiriami tam tikri darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo sampratos elementai ir jų teisinio reglamentavimo bei teorinio interpretavimo pavyzdžiai. Sisteminės analizės metodu atskiri darbo teisės šakos institutai analizuojami kaip tarpusavyje glaudžiai susijusių elementų visuma. Teleologiniu metodu siekiama atskleisti norminių teisės aktų ir jų normų tikslus, paskirtį ir uždavinius. Lingvistiniu analizės metodu atskleidžiama tikroji vartojamų žodžių ar žodžių junginių reikšmė (pvz., žodžio „fakultatyvus“ reikšmė).

Nors šia nagrinėjama tema yra atlikti moksliniai tyrimai (t. y. viena iš V. Tiažkijaus monografijos sudedamųjų dalių), tačiau šis darbas išsiskiria būtent dėl teismų praktikos analizės ir jos iliustruojamų pavyzdžių, kurie padėjo atskleisti praktinius darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo aspektus.

Siekiant užsibrėžto tikslo buvo atliekama norminių teisės aktų, teismų praktikos ir teisės doktrinos nagrinėjamo klausimo analizė. Pagrindiniai šaltiniai, kuriais remtasi, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jo komentarai, V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“, aktuali teismų praktikos medžiaga, taip pat naudotasi įvairia specialiaja literatūra ir moksline medžiaga.

## 1. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo samprata

Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas teisės literatūroje apibrėžiamas kaip teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams teisiniams santykiams<sup>1</sup>.

Teisės norma paprastai suprantama kaip bendro pobūdžio elgesio taisyklė, nustatyta ar sankcionuota valstybės, formaliai apibrėžta ir, esant reikalui, užtikrinama valstybės prievarta. Teisės norma nustato galimo ir privalomo žmonių elgesio ribas, jų išorinės laisvės matą. Teisės norma yra teisėto elgesio kriterijus (pagrindas), nes nurodo, kaip privalo elgtis visuomeninio santykio dalyviai, kad būtų užtikrinta abipusė jų teisių apsauga ir sudaromos vienodos tų teisių įgyvendinimo teisinės sąlygos<sup>2</sup>. Žinoma, vien tik elgesio taisyklių (darbo teisių ir pareigų) darbo teisinių santykių subjektams nustatymas teisės normų pagalba, tai dar nereiškia teisės normos įgyvendinimo. Įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose suformuluotos teisės normos tampa tik tada gyvomis, kada jos įkūnijamos tikrovėje, įgyvendinamos sąmoningais ir valiniais žmonių poelgiais (veiksmis)<sup>3</sup>. Teisės norma pradeda veikti atsiradus juridiniam faktui, kitaip tariant, teisės norma įgyvendinama, kai tik atsiranda joje numatytų situacijų ir aplinkybių. Kai rutuliojantis visuomeniniams santykiams susidaro teisės normos įgyvendinimo sąlygos, santykių dalyviams atsiranda konkrečių teisių ir pareigų, sudarančių teisinį santykį<sup>4</sup>. Taigi elgesio taisyklių nustatymas būtinas tam, kad, atsiradus teisės normos įgyvendinimo sąlygoms, darbo teisinių santykių subjektai savo veiksmus galėtų organizuoti pagal teisės normos reikalaujamą elgesio modelį. Tokiu būdu įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbo teisinių santykių subjektai nepažeistų kitų asmenų teisių ir valstybės saugomų interesų bei nepadarytų kitiems asmenims žalos. Tačiau gali būti, kad konkretus darbo teisinių santykių subjektas, siekdamas įgyvendinti savo teises ar vykdydamas pareigas, vis dėlto pasirenka neteisėtą, nepagrįstą ar neprotingą būdą, sąlygojantį konkrečių asmenų teisių ir teisėtų interesų pažeidimą ar žalos

---

<sup>1</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t. p. 229.

<sup>2</sup> VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 244.

<sup>3</sup> БОРИСОВ, В. В., et al. *Общая теория государства и права*. Москва: ЗЕРЦАЛО, 1998. Том 2. P. 312.

<sup>4</sup> Teisinis santykis – tai teisinis subjektų ryšys, kurio pagrindą sudaro subjektinės teisės ir teisinės pareigos, atsirandančios teisės normos pagrindu, esant normos numatytiems faktams (VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 212).

jiems padarymą. Tokiu atveju, minėtam subjektui, nepaklususiam teisės normos reikalavimams, atsiranda teisės normoje numatyti padariniai<sup>5</sup>.

Atskleidžiant teisės literatūroje pateiktą darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo sąvoką, kyla klausimas dėl termino „teisiniai santykiai“, o ne „darbo teisiniai santykiai“ vartojimo. Tai galėtų būti aiškinama tuo, kad „darbo teisinis santykis neapima visų darbdavio ir darbuotojų savitarpio teisių ir pareigų, nes tarp jų yra ir tokių teisinių ryšių, kuriuos reikia laikyti savarankiškais teisiniais santykiais, pavyzdžiui, santykiai, susiję su piliečių įdarbinimu ir kt.“ (tai viena iš darbo teisinių santykių koncepcijų)<sup>6</sup>. Šiuo atveju darbo teisiniai santykiai suprantami siaurai (t. y. darbuotojo ir darbdavio santykiai, pirmajam atliekant darbą ir gaunant už jį atlyginimą, kitaip sakant, darbuotojo ir darbdavio santykiai, atsirandantys iš darbo sutarties). Žinoma, santykių, atsirandančių iš darbo sutarties, išskyrimas iš tiesų turi tvirtą teorinį pagrindą, nes darbo sutartis – kertinis darbo teisės institutas. Visi kiti santykiai arba orientuoti į šiuos darbo santykius, arba šie santykiai tiesiogiai ar netiesiogiai yra viena iš sąlygų kitiems santykiams atsirasti. Tačiau atsižvelgiant į visos darbo teisės reguliavimo objektą, galima daryti išvadą, kad darbo teisiniai santykiai – tai ne tik darbo sutarties pagrindu atsirandantys darbo teisiniai santykiai ir jie turėtų būti suprantami plačiaja prasme. Tokios nuomonės yra kitos koncepcijos šalininkai, teigiantys, kad darbo teisinis santykis apima kompleksą darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų, susijusių su asmens teisės į darbą įgyvendinimu (priėmimas, perkėlimas ir atleidimas iš darbo, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas, drausminė ir materialioji darbuotojų atsakomybė ir kt.). Darbo santykis esąs ne tik sudėtingas, bet ir tęstinis, kai teisių ir pareigų negalima įgyvendinti vienkartinio veiksmu. Šiuos veiksmus būtina atlikti visą darbo teisinio santykio egzistavimo laiką, o darbdavys privalo atitinkamai derinti savo atsakomuosius veiksmus pagal darbuotojų atliktą darbą (apskaičiuoti darbo užmokestį, skatinti darbuotojus arba skirti jiems drausmines nuobaudas ir kt.). Tokiais veiksmais įgyvendinamos teisės ir pareigos esant vienam tęstiniam darbo teisiniui santykiui<sup>7</sup>.

Atsižvelgiant į tai, darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas būtų suprantamas kaip teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams darbo teisiniams santykiams.

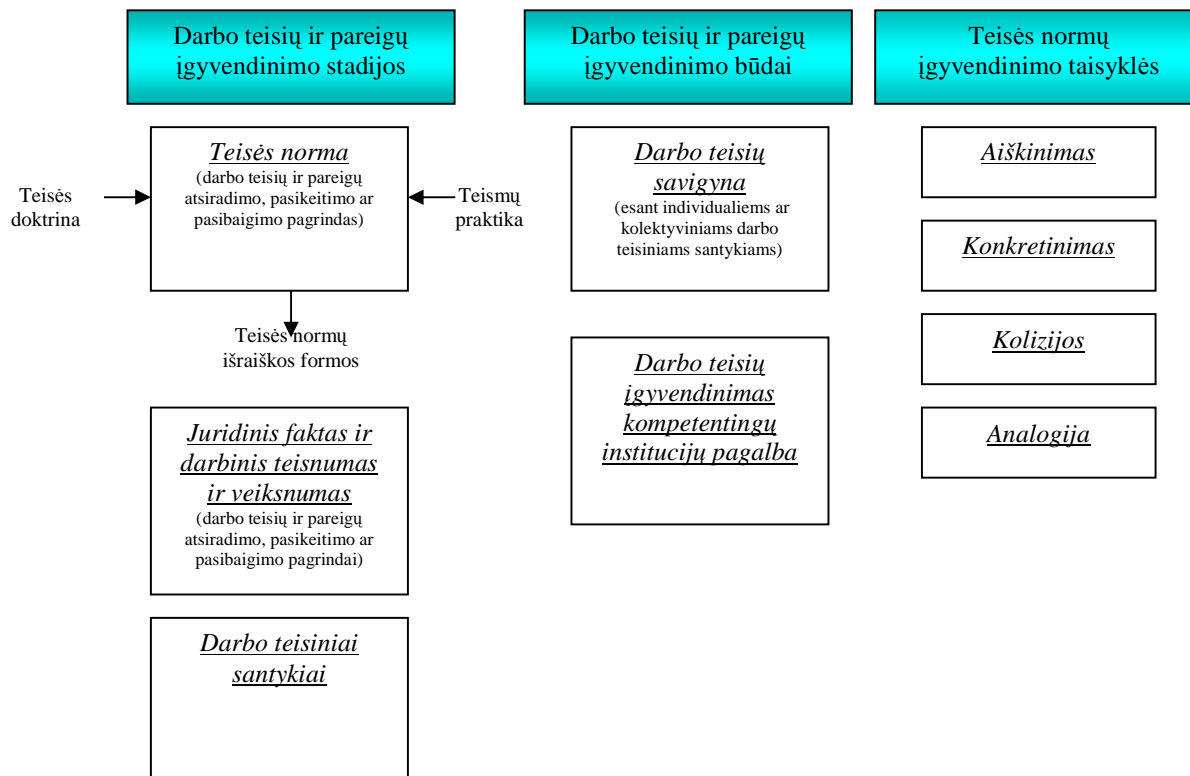
---

<sup>5</sup> Pažymėtina, kad kiekviena teisės norma nustato elgesio taisyklę, neatsiejamai susijusią su jos įgyvendinimo sąlygomis ir prievartos priemonėmis, kad būtų laikomasi jos reikalavimų. Šie reikalavimai sudaro normos struktūrą, kurioje skiriama: *hipotezė* (teisės normoje aprašyti realaus gyvenimo atvejai, nurodantys, kada teisės subjektams atsiranda normoje nurodytos teisės ir pareigos), *dispozicija* (pati elgesio taisyklė, nustatanti teisinio santykio šalių teises ir pareigas), *sankcija* (valstybės prievartos priemonės už dispozicijos pažeidimą).

<sup>6</sup> *Cit op.* 1, p. 108.

<sup>7</sup> *Cit op.* 1, p. 108.

Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimą galima būtų pavaizduoti taip (darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijos, būdai bei teisės normų įgyvendinimo taisyklės nagrinėjamos antroje, trečioje ir ketvirtoje darbo dalyse):



Bendrieji darbo subjektų teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai yra nustatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>8</sup> (toliau – DK) 35 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Daugumą nuostatų, kaip darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai gali įgyvendinti savo teises bei turi vykdyti pareigas, reguliuoja DK, darbo įstatymai, kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai. Šio reguliavimo svarba ta, kad nustatomos tų teisių, kurios yra nurodytos pačiuose įstatymuose, įgyvendinimo ar pareigų vykdymo procedūros ar principai. Tokiu reguliavimu užtikrinama, kad teisė bus įgyvendinta ar pareiga įvykdyta nepažeidžiant kitų asmenų teisių ar įstatymų saugomų interesų daugiau, negu būtina teisei įgyvendinti ar pareigai įvykdyti<sup>9</sup>. Pavyzdžiui, darbuotojų teisė streikuoti ir taip ginti savo socialinius bei ekonominius interesus yra garantuota

<sup>8</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>9</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. I t. p. 129.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>10</sup> 51 straipsnyje. Darbuotojų teisė streikuoti, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba nevykdomas darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas, nustatyta ir DK 76 straipsnyje. Tačiau ši teisė nėra absoliuti, nes kiti DK straipsniai nustato procedūras, kuriomis siekiama užtikrinti, kad streikas vyktų racionaliai ir juo padaryta žala būtų minimali. Dėl to yra reglamentuota streiko paskelbimo procedūra (DK 77 str.), nustatyti streikų apribojimai (DK 78 str.) bei atsakomybė už tai, jeigu streikas buvo paskelbtas neteisėtai, t. y. darbdaviui nepagrįstai atsirado nuostolių (DK 85 str.). Taigi teisės įgyvendinimo ar pareigos atlikimo procedūrų nesilaikymas gali reikšti netinkamą teisės įgyvendinimą ar pareigos atlikimą ir tada atsiranda tam tikrų sankcijų už netinkamai įgyvendintą teisę ar neįvykdytą pareigą taikymo prielaidos.

Tačiau tiek dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, tiek dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo įstatyme neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų. Ekonominiai ir socialiniai santykiai dažnai keičiasi, atsiranda naujų santykių; detalus tokių santykių reglamentavimas įstatymuose reikštų nenutrūkstamą įstatymų kaitą, tai yra nuolatinį teisės normų kūrimą atsiradus naujiems ar pasikeitus visuomeniniams santykiams. Tai reikštų, kad iki nauja norma bus sukurta, dalis visuomeninių santykių būtų palikta savireguliacijai, nebūtų pasiektas darbo teisės sistemos stabilumas. Dėl to yra ypač svarbu ne detalai sureguliuoti visus galimus visuomeninius darbo santykius, o *a priori* nustatyti teisės normas-principus, kurie užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą atsižvelgiant į ne tik egzistuojančius, bet ir į naujus visuomeninius darbo santykius<sup>11</sup>. Šie principai, kuriais vadovaujantis reikalaujama gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nurodyti minėto straipsnio 1 dalyje. Vadovautis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais reikalaujama ir tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas (DK 4 str. 4 d.). Vadovaujantis DK 35 straipsnyje nustatytais principais yra išspręstas ne vienas ginčas tarp darbo teisinių santykių subjektų. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, nagrinėdama civilinę bylą<sup>12</sup> pagal ieškovės R. Levišauskienės, atleistos iš darbo pagal DK 129 straipsnį, kasacinį skundą

<sup>10</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>11</sup> *Cit. op.* 9, p. 130.

<sup>12</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c. b. R. Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“, Nr. 3K-3-227/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.



dėl neterminuotos darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, išėtinės išmokos priteisimo, kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, įpareigojimo atsakovą įforminti darbo sutarties nutraukimą pagal DK 127 straipsnį, nurodė, kad vadovaujantis DK 35 straipsnyje numatytais protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, darbdavys, atsižvelgdamas į savo interesus, gali nustatyti darbuotojui terminą atsakymui dėl perkėlimo į pasiūlytą darbą; savo ruožtu darbuotojas, nepriklausomai nuo to, ar terminas buvo nustatytas, turėtų apie savo apsisprendimą informuoti darbdavį per protingą laiką. Darbuotojui, atsisakius darbdavio pasiūlyto konkretaus kito darbo, darbdavys privalo iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos ieškoti galimybes tokį darbuotoją perkelti į kitą darbą. Kartu, atsižvelgiant į DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principus, negalima teigti, kad pagal 129 straipsnį atleidžiamam darbuotojui atsisakius pasiūlyto kito darbo, darbdavys negali į tą darbą priimti naujo darbuotojo. Antai kitos nagrinėjamos civilinės bylos<sup>13</sup> pagal ieškovo I. N., atleisto iš darbo pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, kasacinį skundą dėl gražinimo į darbą, atveju ieškovui atšaukus prašymą nutraukti darbo sutartį nesilaikant DK 127 straipsnio 4 dalyje nurodytų terminų LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija pažymėjo, kad, nors kiekvienas asmuo yra laisvas pasirinkti vieną ar kitą jam labiausiai priimtina elgesio variantą, tačiau, rinkdamasis jam labiausiai priimtina elgesio variantą, asmuo turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo bei sąžiningumo principų ir negali pažeisti kito asmens teisių ir turi priimti galimus neigiamus tokio pasirinkimo padarinius. Atsižvelgdamas į tai, LAT konstatavo, kad nagrinėjamos bylos atveju ieškovas, turėjęs galimybę pasirinkti (t. y. jis galėjo laukti, kol bus atleistas iš darbo, arba galėjo atšaukti savo pareiškimą vadovaujantis DK 127 straipsnio 4 dalimi, kurioje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos), veikė neracionaliai ir neprotingai, todėl turi priimti tokio savo elgesio padarinius.

DK 35 straipsnyje įtvirtinti ne tik bendrieji darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimai, bet ir draudimas piktnaudžiauti savo teisėmis, t. y. draudimas įgyvendinti darbo teises ir pareigas tokiu būdu ir priemonėmis, kad nepagrįstai būtų varžomos kitų asmenų teisės ir įstatymų saugomi interesai, daroma žala kitiems asmenims arba prieštaraujama teisės paskirčiai. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys kelis kartus pateikia darbuotojui pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu (DK 125 str.), nors darbuotojas

---

<sup>13</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 3 d. nutartis c. b. *I. N. v. Ignalinos valstybinės atominės elektrinės darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-316/2006, kat. 11.9.3.

vieną kartą jau buvo nesutikęs su tokiu pasiūlymu ir nėra įrodymų, kad darbuotojo apsisprendimas dėl kažkokių priežasčių būtų pasikeitęs, toks darbdavio elgesys pripažintinas piktnaudžiavimu darbdavio teise pasiūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo įgalinimais, darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų, sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo, atleidžiant darbuotoją iš darbo, parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai. Tai ypač svarbu ir dėl to, kad šiandien asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti bei užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai gali sukelti bet kuriam darbuotojui neturtinės žalos, ypač jei darbdavio neteisėti veiksmai susiję su tokiomis kraštutinėmis teisinio poveikio priemonėmis, kaip atleidimas iš darbo be įspėjimo už darbo drausmės ar kitus darbo veiklos pažeidimus.

Tačiau galimas ne tik darbdavio, kaip stipresnės darbo teisinių santykių šalies, piktnaudžiavimas savo įgalinimais. Įgyvendindamas darbo teises ir vykdydamas darbo pareigas piktnaudžiauti savo teise gali ir darbuotojas, darbo santykiuose paprastai esantis silpnesnė teisinių santykių šalis. Pavyzdžiui, darbuotojas gali pasinaudoti pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų. Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis, ja pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu<sup>14</sup>. Galima pateikti ir daugiau potencialių piktnaudžiavimo savo teisėmis pavyzdžių. Antai darbuotojas gali piktnaudžiauti savo teisėmis, susijusiomis su DK 129 straipsnio 3 dalies 1–3 punktuose nurodytomis aplinkybėmis. Jeigu darbuotojas, įgyvendindamas darbo teises ir vykdydamas darbo pareigas,

---

<sup>14</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ (Teismų praktika, 2004, Nr. 9-199).

nesilaiko įstatymų, protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, negerbia bendro gyvenimo taisyklių bei piktnaudžiauja savo teisėmis, susijusiomis su minėtame straipsnyje nurodytomis aplinkybėmis, tai, esant drausminės atsakomybės pagrindui (DK 236 str.), jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

## 2. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijos

Pateiktoje darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo schemeje yra išskirtos šios darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijos:

- 1) teisės norma;
- 2) juridinis faktas ir darbinis teisnumas ir veiksnumas;
- 3) darbo teisiniai santykiai.

Tokiu išdėstymu atskleidžiama visa darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo eiga: visų pirma turi būti sukuriama pati teisės norma, kaip darbo santykių teisinio reguliavimo priemonė, antra, turi atsirasti juridinis faktas, numatytas teisės normoje, o fiziniai ir juridiniai asmenys turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą ir taip prieinama prie konkretaus teisinio santykio, esančio teisės normos įgyvendinimo rezultatu. Pažymėtina, kad teisinis santykis – tai pirmiausia veikianti teisės norma. Būtent teisiniu santykiu pasireiškia reali teisės normų reikalavimų galia ir jų veiksmingumas, pasiekiamas norimas tikslas. Teisės teorijoje pabrėžiama, kad bet kokiems teisiniams santykiams atsirasti ir funkcionuoti yra būtinos tokios prielaidos: teisės norma, juridiniai faktai ir teisinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas kaip santykio dalyvių teisinės charakteristikos, leidžiančios asmeniui tapti tam tikro santykio dalyviu). Tik būdamos visos kartu, šios prielaidos sudaro pagrindą atsirasti (taip pat pasikeisti ar pasibaigti) ir funkcionuoti teisiniam santykiui, esančiam teisės normos įgyvendinimo rezultatu. Vadinasi, kad atsirastų, pasikeistų ar pasibaigtų darbo teisiniai santykiai (ir darbo teisės ir pareigos)<sup>15</sup>, turi būti visos kartu tokios prielaidos kaip teisės norma, juridinis faktas ir darbinis teisnumas ir veiksnumas. Pavyzdžiui, darbo sutarties šalys susitarė dėl papildomos darbo sutarties sąlygos – išbandymo. Pateikto pavyzdžio atveju yra teisės norma, leidžianti šalių susitarimu be būtinųjų sąlygų sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, vadinamų papildomomis, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (DK 95 str. 4 d.), juridinis faktas – darbo sutarties šalių susitarimas, taip pat teisinis subjektiškumas – darbinis teisnumas ir veiksnumas

---

<sup>15</sup> Teisės literatūroje DK 34 straipsnyje numatyti darbo teisių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindai prilyginami darbo teisinių santykių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindams. Ši išvada daroma atsižvelgiant į teisės literatūroje (TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t. p. 114) pateiktą teiginį „Remiantis DK 34 straipsniu, darbo teisės ir pareigos (*ir darbo santykiai*) gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti (išryškinta – *aut.*): 1) pagal DK ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis ir kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius; 2) pagal teismų sprendimus; 3) pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teisinius padarinius; 4) dėl žalos atlyginimo; 5) dėl kitų juridinių faktų.“

(pateiktame pavyzdyje nurodoma, kad dėl papildomų sąlygų susitarė darbo sutarties šalys; darbo sutarties šalys gali būti tik darbinį teišnumą ir veikšnumą turintys asmenys). Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas, ar gali atsirasti darbo teisinis santykis (ir darbo teisės ir pareigos), jeigu kurios nors prielaidos nėra. Galima tokia situacija, kai tam tikro konkretaus darbo teišinio santykio nereglamentuoja jokia darbo teisės norma, nors juridinis faktas ir darbinis teišnumas ir veikšnumas yra. Tokiu atveju galima būtų manyti, kad tam tikras darbo teisinis santykis (ir darbo teisės ir pareigos) neatsirado. Tačiau tokiai galimai situacijai įstatymų leidėjas numatė tam tikras taisykles (apie tai detaliau kalbama ketvirtoje darbo dalyje), pagal kurias tokios teisės spragos yra šalinamos. Viena iš jų – tai kitos teisės šakos normos, reguliuojančios panašius santykius, taikymas, t. y. įstatymo analogijos taikymas. Visa tai leidžia daryti išvadą, kad darbo teišinių santykių (ir darbo teišių ir pareigų) atsiradimui, pasikeitimui ar pasibaigimui yra būtinos visos kartu tokios prielaidos kaip teisės norma, juridinis faktas ir darbinis teišnumas ir veikšnumas. Visa tai taip pat leidžia manyti, kad neatsitiktinai teisės literatūroje pateiktas darbo teišių ir pareigų įgyvendinimo apibrėžimas atskleidžiamas ne kaip darbo teisės normų, o teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams teišiniams santykiams.

Atsižvelgiant į tai, kad teišiniai santykiai – tai pirmiausia veikianti teisės norma, tikslinga detaliau aptarti darbo teišinių santykių (ir darbo teišių ir pareigų) atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo prielaidas, tuo pačiu esančias ir darbo teišių ir pareigų įgyvendinimo stadijomis.

Kaip minėta, viena iš būtinų darbo teišinių santykių (ir darbo teišių ir pareigų) atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo prielaidų yra teisės norma. DK 34 straipsnyje kaip vienas iš darbo teišių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindų yra numatytas DK ir kiti įstatymai, t. y. darbo teisės normų išraiškos formos (darbo teisės šaltiniai). Svarbu pažymėti, kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti teisės normų, išreikštų ne tik DK bei kituose įstatymuose, bet ir kituose darbo teisės šaltiniuose, pagrindu. DK 3 straipsnyje nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai<sup>16</sup> yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Vadinas, darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti teisės normų, išreikštų

---

<sup>16</sup> Šiuo atveju darbo teisės šaltiniai suprantami kaip darbo teisės normų išraiškos formos.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija), Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse, Europos Sąjungos teisės aktuose, DK, kituose įstatymuose ir jiems neprieštaraujančiuose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinių sutarčių normatyvinėse nuostatuose, pagrindu. Pagal loginį-sistemini DK aiškinimą įstatymams neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kaip darbo teisės šaltiniai, yra norminiai Vyriausybės, kitų valstybės, savivaldybių institucijų, taip pat įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai. Pažymėtina, kad DK aiškiai įtvirtintas ne tik poįstatyminių aktų prieštaravimo Konstitucijai, tarptautinėms sutartims, darbo santykius reglamentuojantiems Europos Sąjungos teisės aktams, DK ir kitiems darbo įstatymams negalimumas, bet ir nustatytos poįstatyminių aktų reglamentavimo ribos.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo teisės šaltinis yra ne pačios kolektyvinės sutartys, o tik tokių sutarčių normatyvinės nuostatos: tokios sąlygos, kurios kolektyvinės sutarties galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Norminės sąlygos galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos tos įmonės darbuotojams, įvykus kolektyvinėje sutartyje nurodytiems juridiniams faktams. Pažymėtina, kad kolektyvinės sutarties norminėje dalyje galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas (papildomos lengvatos, atostogos ir kt.). Negalima įtraukti sąlygų, kurios neleistų taikyti vienu ar kitu teisės normų, nustatytų blogesnes darbo sąlygas, nei numato DK ir galiojantys įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai<sup>17</sup>. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos DK numatytos atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinių sutarčių sąlygos yra skirtingos – ne tik aptartos normatyvinės, bet ir organizacinės, nustatančios sutarties galiojimo laiką, vykdymo kontrolės būdus, pakeitimų, papildymų tvarką, atsakomybės už pažeidimus klausimus, prievolinės, nustatančios administracijos ir darbuotojų išipareigojimus, neapibrėžiančius bendrųjų elgesio taisyklių, bet esančius teisinės prievolės pobūdžio, turinčius socialinę naudą ir pasibaigiančius juos įvykdžius (pvz., darbdavio išipareigojimas mokėti kalėdines premijas, įrengti poilsio kambarį darbuotojams, medicinos punktą ir kita), ir informacinės, kartojančios galiojančių įstatymų ir kitų aukštesnės galios teisės aktų nuostatas, kurių tikslas yra priminti darbuotojams jų teises, įtvirtintas aukštesnės galios teisės normomis. Visos šios trys kolektyvinių sutarčių sąlygų rūšys neturi būtinų teisės šaltinio požymių, todėl negali būti laikomos teisės šaltiniu<sup>18</sup>. Pateikti kolektyvinių sutarčių sąlygų pavyzdžiai kelia abejonių dėl

---

<sup>17</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2 (56), p. 40.

<sup>18</sup> *Cit. op.* 9, p. 40.

kai kurių pavyzdžių priskyrimo ar nepriskyrimo tam tikrai kolektyvinės sutarties sąlygų rūšiai. Diskutuotina, pavyzdžiui, dėl prievolinio pobūdžio nuostatos „darbdavio išipareigojimas mokėti kalėdines premijas“. Minėta prievolinio pobūdžio nuostata galėtų įgauti ir norminį pobūdį, jeigu ji būtų numatyta kolektyvinės sutarties norminėje dalyje ir reikštų, kad kolektyvinės sutarties galiojimo metu kiekvienais metais visiems darbuotojams mokamos kalėdinės premijos. Pažymėtina, kad tokia nuostata, nustatanti darbdavio pareigą mokėti kalėdines premijas ir įtvirtinta darbdavio pagal kompetenciją priimtame vietiniame (lokaliame) teisės akte – premijavimo nuostatuose, įgautų norminį pobūdį.

Visi minėti darbo teisės šaltiniai, kuriuose įtvirtintų teisės normų pagrindu atsiranda, pasikeičia ar pasibaigia darbo teisės ir pareigos, teisės literatūroje vadinami pirminiais. Nors DK ir nenumato teisės literatūroje antriniais (netiesioginiais, išvestiniais ar net fakultatyviais) vadinamų darbo teisės šaltinių – teismo precedento (teismų praktikos) ir teisės doktrinos, tačiau jie yra nemažiau svarbūs reglamentuojant darbo teisinius santykius. Toks įstatymo leidėjo pasirinktas darbo teisės šaltinių, įtvirtintų DK 3 straipsnyje, sąrašas gali būti aiškinamas įstatymo leidėjo siekiu darbo teisės šaltinius apibūdinti tik kaip teisės normų išraiškos formas, sukuriančias, pakeičiančias ar panaikinančias teisės normas. Nors teismų praktika, esanti tam tikra taisyklių, suformuotų teismui taikant ir aiškinant teisę, visuma, ir teisės doktrina, kuri yra labai svarbi dėl pateikiamos sisteminės ir racionalios galiojančios darbo teisės ir teismų praktikos analizės, nėra laikomi teisės normų išraiškos formomis dėl to, kad patys savaime nei kuria, nei pakeičia, nei panaikina teisės normų, tačiau jos stipriai įtakoja teisės normos turinį, tuo pačiu darbo teises ir pareigas bei jų įgyvendinimą.

Nors dėl teismo precedento (teismų praktikos), kaip teisės šaltinio, ne kartą kilo daug diskusijų, tačiau kad teismo precedentas iš tikrųjų yra teisės šaltinis, patvirtina Lietuvos Respublikos teismų įstatymo<sup>19</sup> 23 straipsnis, nustatantis, kad teismai, taikydami teisę, atsižvelgia į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus (analogiškos nuostatos laikomasi ir Teismų įstatymo 33 straipsnio antrojoje dalyje), Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>20</sup> (toliau – CPK) 4 straipsnis, nustatantis, kad teismai, aiškindami teisę, atsižvelgia į Teismų įstatymo nustatyta tvarka paskelbtose kasacine tvarka priimtose nutartyse esančius teisės taikymo išaiškinimus, ir 346 straipsnio 2 dalies 2 punktą, pagal kurį nukrypimas nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos teisės aiškinimo ir taikymo praktikos, t. y. nuo konkretaus

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.

<sup>20</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; 2002, Nr. 42.

Aukščiausiojo Teismo precedento, yra pagrindas peržiūrėti bylą kasacine tvarka. Tą patvirtina ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, nurodęs, kad „teismai turi vadovautis tokia atitinkamų teisės nuostatų (normų, principų) turinio, taip pat šių teisės nuostatų taikymo samprata, kokia buvo suformuota ir kokia buvo vadovaujama taikant tas nuostatas (normas, principus) ankstesnėse bylose, inter alia anksčiau sprendžiant analogiškas bylas“<sup>21</sup>. Pažymėtina, kad ne vienas teisės mokslininkas yra atkreipęs dėmesį į tai, kad įstatymo leidėjas vartoja ne imperatyvų terminą „vadovaujasi“, bet gana dispozityvų terminą „atsižvelgia“. Antai E. Šileikis, atsižvelgdamas į tai, LAT ir Vyriausiojo administracinio teismo biuleteniuose paskelbtus sprendimus priskiria prie fakultatyvių bylų nagrinėjimo teisės šaltinių, kurių objektyvi paskirtis – užtikrinti teisingumo vykdymo vienodumą. Tačiau toks priskyrimas sudaro prielaidą manyti, kad autorius bylų nagrinėjimo teisės šaltinius laiko ne lygiaverčiais (t. y. antriniais) teisės šaltiniais, kurie egzistuoja šalia pirminių teisės šaltinių kaip tam tikras ypatingas teisėkūros proceso tęsinys, bet antraeilės reikšmės (t. y. fakultatyviais<sup>22</sup>) šaltiniais. V. Tiažkijus, taip pat atkreipęs dėmesį į dispozityvaus termino „atsižvelgia“ vartojimą, teigia, kad „esminio skirtumo turbūt nėra, kadangi, neatsižvelgus į tuos išaiškinimus ir LAT nutartis, žemesnės instancijos teismo sprendimas būtų panaikintas apeliacine ar kasacine tvarka, nes nukrypimas nuo LAT praktikos remiantis CPK 346 straipsnio antrosios dalies 2 punktu yra laikomas tiek apeliacijos, tiek kasacijos pagrindu“<sup>23</sup>. Kad esminio skirtumo nėra, rodo LAT nutartyse<sup>24</sup> tiek dispozityvaus termino „atsižvelgia“, tiek imperatyvaus termino „vadovaujasi“ tame pačiame kontekste vartojimas, siekiant įgyvendinti *stare decisis* principą.

Pažymėtina, kad „pagal dabartinę Konstituciją (109 str. 3 d.) teismų praktika gali *konstitucingai virsti savitu bylų nagrinėjimo teisės šaltiniu* tik teismams (/.../) suvereniai *taikant įstatymus konkrečiose bylose*, bet ne Aukščiausiajam Teismui (juo labiau Konstitucijoje nenumatytam šio teismo struktūriniam dariniui! (senatui – *aut.*)), netaikančiam įstatymo, t. y. *nenagrinėjančiam bylos*, suvereniai nusprendus apibendrinti tam tikrų bylų

---

<sup>21</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>22</sup> Tarptautinių žodžių žodyne žodis „fakultatyvus“ (pranc. *fakultatif*) apibūdinamas kaip nebūtinasis, laisvai pasirenkamas (BENDORIENĖ, A., et al. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma litera, 2005, p. 226).

<sup>23</sup> *Cit. op.* 1, p. 98.

<sup>24</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *O. Puikienė v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-295/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *B. Andrusis v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-291/2005, kat. 11.9.1; 18.3.



nagrinėjimo praktika<sup>25</sup>. Atsižvelgiant į tai, teisės šaltiniais nelaikytini LAT senato nutarimai ir konsultacijos.

Darbo teisės šaltiniai taip pat yra Konstitucinio Teismo sprendimai ir nutarimai. Pagal Konstitucijos 107 straipsnį Lietuvos Respublikos įstatymas (ar jo dalis) arba kitas Seimo aktas (ar jo dalis), Lietuvos Respublikos Prezidento aktas, Vyriausybės aktas (ar jo dalis) negali būti taikomi nuo tos dienos, kai oficialiai paskelbiamas Konstitucinio Teismo sprendimas dėl atitinkamo akto (ar jo dalies) prieštaravimo Konstitucijai. Toks Konstitucinio Teismo sprendimas yra teisės šaltinis, nes jis panaikina kito teisės šaltinio (ar jo dalies) galiojimą. Faktą, kad Konstitucinio Teismo nutarimai ir sprendimai yra teisės šaltinis, patvirtina ir LAT, nuroydamas, kad „/.../ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimų nuostatos yra šio Teismo nutarimų *ratio decidendi*, turinčios precedento galią /.../“<sup>26</sup>.

Antroji būtinoji prielaida, kad atsirastų, pasikeistų ar pasibaigtų darbo teisiniai santykiai (ir darbo teisės ir pareigos), yra juridiniai faktai. Juridiniai faktai – tai konkrečios gyvenimo aplinkybės, su kuriais teisės normos sieja teisinių santykių atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą<sup>27</sup>. Pagal žmogaus valios dalyvavimą juridiniai faktai skirstomi į: 1) įvykius; ir 2) veiksmus (veikas). Įvykiai – tai tokie juridiniai faktai, kurie atsiranda be visuomeninio santykio subjektų valios ir sąmonės. Veiksmai, arba veikos, – tai tokie juridiniai faktai, kurie priklauso nuo žmogaus valios, yra žmonių atliekami, sukeliama<sup>28</sup>. Veiksmai pagal santykį su teisės normomis skirstomi į: 1) teisėtus; ir 2) neteisėtus. Teisėti veiksmai atitinka teisės normų, kuriose išreiškiamas teisėtas elgesys, paliepinimus. Neteisėti veiksmai – tai teisiniams paliepinimams prieštaraujantys ir žalą visuomenės ir valstybės interesams padarantys veiksmai<sup>29</sup>. Juridiniai faktai yra numatyti teisės normos hipotezėje ir jų atsiradimas sukelia teisės normoje numatytus padarinius<sup>30</sup>. Pažymėtina, kad kartais darbo teisiniams santykiams atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti reikia ne vieno, o kelių juridinių faktų, kurių visuma vadinama faktine sudėtimi arba juridinių faktų sudėtimi. Pavyzdžiui, DK 136 straipsnio 3

<sup>25</sup> ŠILEIKIS, Egidijus. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2003, p. 385.

<sup>26</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 14 d. nutartis c. b. S. *Vizgirdienė ir kt. v. Telšių rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-74/1999, kat. 35.

<sup>27</sup> КЛИМЕНКО, С. В.; ЧИЧЕРИН А. Л. *Основы государства и права*. Москва: ЗЕРЦАЛО, 1999, p. 109.

<sup>28</sup> *Cit. op.* 2, p. 405, 406.

<sup>29</sup> *Cit. op.* 3, p. 285.

<sup>30</sup> Juridinio fakto statuso vienoms ar kitoms aplinkybėms suteikimas visiškai priklauso nuo įstatymų leidėjo valios, o ne nuo pačių žmonių – to proceso dalyvių. Ne įstatymas sukuria tokius faktus – jie atsiranda ir egzistuoja šalia pozityviosios teisės, bet tik teisės normos suteikia jiems juridinių faktų statusą, t. y. galimybę atitinkamai veikti žmonių santykius. Taigi tik teisinis atitinkamų gyvenimo faktų pripažinimas ir teisinės reikšmės jiems suteikimas teisės normose sukelia atitinkamus padarinius darbo teisės subjektams.

dalies 1 punkte numatytos normos taikymo pagrindas yra juridinių faktų sudėtis: 1) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; 2) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; 3) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.); 4) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti.

Kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti ne tik kaip tiesioginis įstatymo taikymo padarinys, bet ir *iš įstatymo kilusiais išvestiniais pagrindais*, kaip antai darbo, kolektyvinės ar kitos sutartys, teismo sprendimai, administraciniai aktai, padaryta žala ar kiti veiksmai ar įvykiai, numatyta ir DK 34 straipsnyje. Darbo, kolektyvinės ar kitos sutartys, teismo sprendimai ir administraciniai aktai priskirtini prie teisėtų veiksmų, sukeliančių įvairius teisinius santykius. Darbo teisės ir pareigos, atsirandančios remiantis sutartiniais teisiniais santykiais, yra esminė darbo teisių santykių reguliavimo dalis. Darbo teisių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindas gali būti dvejopos sutartys: 1) nustatytos DK ar kituose įstatymuose – darbo ar kolektyvinės sutartys, trišaliai susitarimai, visiškos materialinės atsakomybės sutartys, susitarimai dėl jungtinės profesinių sąjungų atstovybės sudarymo, darbdavių susitarimas perkelti darbuotoją į kitą darbovietę, šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį, susitarimas nustatyti kasmetinių atostogų suteikimo eilę, susitarimas dėl mokėjimo už mokymosi laiką; 2) nors įstatymų nenustatytos, bet jiems neprieštaraujančios, pavyzdžiui, darbdavio ir darbuotojo susitarimas apmokėti studijas, stažuotes ir panašiai. Tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai nedraudžia darbo teisių santykių subjektams patiems susitarimu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 str. 4 d.)<sup>31</sup>.

Teismo sprendimas, kaip vienas iš DK 34 straipsnyje numatytų darbo teisių ir pareigų (ir darbo teisių santykių) atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindų, komentuojant minėtą DK straipsnį, prilyginamas juridiniam faktui, jeigu tokiam teismo sprendimui nereikia atlikti papildomų teisių veiksmų (pavyzdžiui, teismui priėmus sprendimą pripažinti fizinį asmenį veiksnium, šiam atsiranda teisė būti darbo sutarties šalimi). Kitu atveju darbo teisės ir pareigos gali atsirasti kaip teismo sprendimo įvykdymo padarinys, pavyzdžiui, teismui nustačius, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už

---

<sup>31</sup> *Cit. op.* 9, p. 128.

visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Taip ir lieka neaišku, kas yra teismo sprendimas „kitu atveju“. Kitu atveju teismo sprendimas taip pat yra juridinis faktas, tačiau nesantis darbo teisių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo pagrindu. Šiuo aptariamu atveju, kad atsirastų darbo teisės ir pareigos reikia juridinių faktų sudėties (kelių tarpusavyje susijusių faktų), t. y. teismo sprendimo ir atitinkamų darbdavio veiksmų.

Tas pats pasakytina ir apie administracinius aktus, kurie vienu atveju sukelia darbo teisinius padarinius (pavyzdžiui, darbdavio pareigų apimtis gali pasikeisti darbo inspektoriui uždraudus įmonėje naudoti asmenines apsaugos priemones, jeigu jos neatitinka darbų saugos reikalavimų), o kitu atveju yra vienas iš kelių tarpusavyje susijusių faktų, kuriems esant kartu atsiranda, pasikeičia ar pasibaigia darbo teisės ir pareigos (pavyzdžiui, darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu – šiuo atveju pats reikalavimas nutraukti darbo sutartį nenutraukia darbo teisinių santykių; darbo teisinius santykius nutraukia keli tarpusavyje susiję faktai).

Darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti ne tik pagal darbo, kolektyvines ar kitas sutartis, teismo sprendimus, administracinius aktus, dėl žalos padarymo, bet ir dėl kitų juridinių faktų, su kuriais įstatymai sieja darbo teises ir pareigas (pavyzdžiui, darbuotojo mirties atveju darbdaviui atsiranda pareiga išmokėti mirusiojo šeimos nariams arba kitiems asmenims, kurie jį laidojo, darbuotojui priklausantį darbo užmokestį ir kitas sumas – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą; gamybinės avarijos atveju darbdaviui atsiranda teisė laikinai perkelti darbuotoją į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje).

Trečioji būtinoji prielaida darbo teisiniams santykiams (ir darbo teisėms ir pareigoms) atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti – darbinis teisnumas ir veiksnumas – nėra numatyta DK 34 straipsnyje. Nors DK 34 straipsnyje nenumatytas teisinis subjektiškumas (darbinis teisnumas ir veiksnumas), kaip viena iš darbo teisių ir pareigų (ir darbo teisinių santykių) atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo prielaidų, tačiau, remiantis sisteminiu DK aiškinimo principu, jo būtinumą numato kiti DK straipsniai. Darbuotojas, kaip vienas iš darbo teisinių santykių subjektų, pagal DK 15 straipsnį apibūdinamas kaip *fizinis asmuo*, pagal DK 13 straipsnį *turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą*, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą, o darbdavys, taip pat esantis vienu iš darbo teisinių santykių subjektų, pagal DK 16 straipsnio 1 dalį gali būti *įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra*, nepaisant

nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal DK 14 straipsnį *turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą*. Vadinasi, neturėdamas darbinio teisnumo ir veiksnumo, tiek fizinis, tiek juridinis asmuo negalėtų tapti darbo teisinių santykių subjektu, o tuo pačiu įgyti bei įgyvendinti darbo teises ir pareigas.

Apibendrinant darytina išvada, kad darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijomis atskleidžiama darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo eiga nuo darbo teises ir pareigas formuluojančių teisės normų sukūrimo iki jų įgyvendinimo rezultatu esančių teisinių santykių. O konkretaus teisinio santykio, taip pat darbo teisinio santykio (ir darbo teisių ir pareigų) atsiradimui, pasikeitimui ar pasibaigimui yra būtinos visos kartu tokios prielaidos kaip teisės norma, juridinis faktas ir teisinis subjektiškumas.

### 3. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo būdai

Asmenys gali savarankiškai įgyvendinti savo teises ir pareigas, atlikti tam tikrus veiksmus arba individualiai, arba kolektyviai. Pavyzdžiui, darbuotojo susitarimas su darbdaviu dėl papildomų lengvatų ar dėl materialinės atsakomybės bus savarankiškas individualus veiksmas. O viena iš formų savarankiškai įgyvendinti savo teises ir pareigas kolektyviniais veiksmais yra socialinė partnerystė (darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais DK bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus), taip pat informavimas ir konsultavimas, kolektyvinės derybos ir kt.

Valstybė, nustatydamą tam tikras darbo teises ir pareigas, taip pat įtvirtindama galimybę darbo subjektams patiems nustatyti tam tikras teises ir pareigas, yra suinteresuota, kad šios teisės ir pareigos būtų ne deklaratyvios, bet realiai įgyvendinamos. Dėl to yra būtina garantuoti darbo subjektams galimybę pasinaudoti teisėtais darbo teisių gynimo būdais, kurių nenustačius darbo teisių įgyvendinimas visiškai priklausytų nuo darbo subjektų valios ir valstybės valdžios autoriteto. Svarbiausi teisės į darbo teisių gynybą būdai yra darbo teisių savigyna ir darbo teisių gynimas, pasinaudojant kompetentingomis valstybės ar nevalstybinėmis institucijomis<sup>32</sup>.

#### 3.1. Darbo teisių savigyna

Darbo teisės subjektams pripažįstant tam tikras darbo teises, būtinos ir tų teisių gynimo nuo pažeidimų galimybės. Vienas iš galimų teisėtų būdų apginti ir apsaugoti darbo teises yra darbo teisių savigyna, įtvirtinta DK 37 straipsnyje.

Darbo teisių savigyna yra būdas ginti kolektyvines ar individualias darbo teises teisėtais darbo subjekto, kurio teisės ar teisėti interesai yra pažeisti, veiksmais nesikreipiant į teismą, kitą darbo ginčų nagrinėjimo organą ar kitas institucijas<sup>33</sup>. Pagal DK 37 straipsnį darbo teisių savigyna leidžiama tik DK nustatytais atvejais, t. y. tokia teisė negali būti nustatyta ne tik kituose įstatymuose, bet ir kituose darbo įstatymuose. Šiuo atveju kyla klausimas, ar nustatytos tokios teisės įgyvendinimo ribos nevaržo darbo subjektų teisės apsaugoti ir ginti jų teisėtus interesus. Tačiau tokios ribojančios nuostatos nustatymas gali būti pagrįstas siekiu

---

<sup>32</sup> *Cit. op.* 1, p. 232.

<sup>33</sup> *Cit. op.* 1, p. 232.

apsaugoti ne tik asmens, prieš kurį naudojama savigny, varžomas teises, bet ir patį savigny naudojantį asmenį, kad nepadarytų daugiau žalos, nei asmuo, prieš kurį naudojama savigny, padarė teisės pažeidimu ir tokiu būdu išvengtų teisės normose numatytų sankcijų. Savignos, kurios metu asmuo ginasi savo jėgomis, būdai ir priemonės turi atitikti pažeidimo pobūdį ir kiekvienu konkrečiu atveju neperžengti savignos ribų.

Pagal DK savigny gali būti panaudota tiek esant kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, galimybė pasinaudoti savignos teise nustatyta ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviui. Esant kolektyviniams darbo santykiams reikšmingiausias DK reglamentuojamas savignos būdas yra streikas, kuris pagal DK 76 straipsnį apibūdinamas kaip vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Lietuvoje darbuotojų teisė streikuoti<sup>34</sup> ir taip ginti savo socialinius ir ekonominius interesus yra garantuota Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje. Šios teisės įgyvendinimo principus ir sąlygas nustato DK. Be to, Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. birželio 23 d. nutarimu<sup>35</sup> Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos 87<sup>36</sup>, 98<sup>37</sup> ir 154<sup>38</sup> konvencijas, susijusias su asociacijų laisvės principo įgyvendinimu ir kolektyvinių derybų skatinimu. Teisė streikuoti užtikrinama ir Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotos<sup>39</sup> Europos socialinės chartijos (pataisytos)<sup>40</sup> 6 straipsnyje.

Atsižvelgiant į DK 76 straipsnyje pateiktą streiko sąvoką ir nustatytas aplinkybes, kurioms esant gali būti skelbiamas streikas, galima išskirti šiuos streikui, kaip *ultima ratio* (kaip kraštutinės, išimtinės priemonės) sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, būdingus

---

<sup>34</sup> Streikų statistika rodo, kad teise streikuoti Lietuvoje pasinaudoti sunku. Lietuvos statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis, konstitucine teise streikuoti 2000 m. pasinaudojo 3303 darbuotojai, iš jų įspėjamuosiuose streikuose dalyvavo 1208 darbuotojai, 2001 m. – 1703 darbuotojai, iš jų įspėjamuosiuose streikuose dalyvavo 589 darbuotojai, o 2005 m. – 70 darbuotojų. Iš viso 2000 m. įvyko 56 streikai (4 – Vilniaus miesto savivaldybėje, 20 – Telšių savivaldybėje, 32 – Rokiškio savivaldybėje), iš jų 21 įspėjamasis, 2001 m. – 34 streikai (2 – Kauno miesto savivaldybėje, 1 – Palangos savivaldybėje, 25 – Telšių savivaldybėje, 6 – Anykščių savivaldybėje), iš jų 29 įspėjamieji, o 2005 m. įvyko 1 streikas Trakų savivaldybėje. Pažymėtina, kad 2002–2004 ir 2006 m. streikų nebuvo.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.

<sup>36</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653).

<sup>37</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674).

<sup>38</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740).

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699).

<sup>40</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704).

požymius: 1) organizuotas ir suderintas kolektyvinis veiksmas; 2) streiko metu nutraukiamas darbas, t. y. streikuojantieji neatlieka darbo funkcijų; 3) streiku siekiama patenkinti socialinius-ekonominius darbuotojų reikalavimus.

Teisės literatūroje yra išskiriamos įvairios streikų rūšys. Pagal tikslą streikai gali būti:<sup>41</sup> 1) ekonominiai; 2) politiniai; 3) palaikomieji. Pagal kolektyvinių santykių lygį streikai gali būti: 1) lokalūs; 2) šakiniai; ir 3) bendranacionaliniai. Lietuvoje streikai skirstomi į įspėjamuosius (ne ilgesni kaip dvi valandos) ir tikruosius streikus (šiuo atveju DK trukmės neriboja).

Gana išsamiai streiko organizavimo teisinius aspektus išnagrinėjęs LAT<sup>42</sup> pažymėjo, kad streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus ir tenkinti darbuotojų kolektyvo reikalavimus. Nesant adekvačios streiko galimybės, kolektyvinės derybos taptų visiškai priklausomos nuo darbdavio ir todėl būtų neefektyvios. Tokiu atveju būtų galimybė susidaryti tokiai socialinei situacijai, kada darbdavys galėtų vienareikšmiškai pasakyti „kolektyvinė sutartis bus tokia arba jos visai nebus“, o darbuotojų atstovas neturėtų jokių galimybių pakeisti darbdavio poziciją. Todėl streikas, kaip fundamentali darbuotojų teisė, yra visuotinai pripažįstamas. Kita vertus, streikai sukelia darbdaviui, darbuotojams bei kitoms visuomenės socialinėms grupėms neigiamas pasekmes, todėl įstatymų leidėjas, siekdamas išsaugoti balansą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų bei apsaugoti visuomenę, vertina streikus kaip *ultima ratio* (kraštutines, išimtinės priemones) ir nustato šių kolektyvinio poveikio priemonių teisėto panaudojimo pagrindus, ribas, procedūrą bei atsakomybę už neteisėtą streikavimą. Streiką organizuoti leidžiama tik kolektyvinio ginčo atveju pasinaudojus privalomomis taikinimo priemonėmis. Pažymėtina, kad streiko galimybės yra ribojamos jau paties kolektyvinio ginčo apibrėžimo: „Kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų“ (DK 68 str.). Ši nuostata suponuoja išvadą, kad, siekiant paskelbti streiką, reikalavimai turi būti susiję su kolektyvinėmis derybomis arba kolektyvine sutartimi,

<sup>41</sup> BUŽINSKAS, G.; PETRAVIČIUS, R.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 226.

<sup>42</sup> LAT CBS 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. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *UAB „Vilniaus troleibusai“ v. UAB „Vilniaus troleibusai“ Darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-212/2001, kat. 12.3.

pavyzdžiui, dėl reikalavimų įtraukti tam tikras sąlygas į kolektyvinę sutartį, atsisakymo pradėti kolektyvines derybas ar jas nutraukti, nevykdant kolektyvinės sutarties, iš dalies ir ginčijant kolektyvinę sutartį (DK 68 ir 76 str.). Kolektyviniu ginču nebūtų pripažįstami ginčai dėl konsultavimo procedūrų ar darbdavio sprendimų, turinčių didelę įtaką darbuotojams (sprendimas pertvarkyti darbo organizavimą, atleidžiant didelį skaičių darbuotojų, darbo apmokėjimo sistemos pakeitimas ir pan.), taigi esant tokio pobūdžio interesų konfliktams, streikas nėra leidžiamas.

Profesinė sąjunga (jų atstovybė, darbo taryba) įgyja teisę skelbti streiką, kai taikinimo komisija nebuvo sudaryta, joje nepavyko susitarti arba nevykdomas taikinimo komisijos, trečiųjų teismo ar darbo arbitražo sprendimas. Šiam sprendimui slaptu balsavimu turi pritarti ne mažiau kaip du trečdaliai darbuotojų, o kada streikas skelbiamas tik įmonės padalinyje – ne mažiau kaip du trečdaliai padalinio darbuotojų ir pusė visos įmonės darbuotojų. Darbuotojų pritarimas streikui galioja iki esminio aplinkybių pasikeitimo (vertinamasis požymis, suformuluotas teismų praktikos), pavyzdžiui, reikalavimų patenkinimo. Vykstant dialogui (deryboms) su darbdaviu, profesinė sąjunga (jų atstovybė, darbo taryba) gali perkelti streiko datą, net jei ji buvo nurodyta darbuotojų kolektyvo sprendime, jei iki jos nėra esminių aplinkybių pasikeitimų. Darbuotojai tokį profesinės sąjungos (jų atstovybės, darbo tarybos) sprendimą patvirtina streikuodami kitą dieną (konkliudentiniais veiksmais). Apie streiką privaloma iš anksto raštu įspėti darbdavį prieš septynias dienas. Galima organizuoti išpėjamąjį streiką, kuris turi trukti ne ilgiau kaip dvi valandas, tačiau jam taikomi tie patys reikalavimai.

Tam tikrų ekonominių veiklos rūšių įmonėse, kurių veiklos sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, streikai yra papildomai ribojami reikalavimais raštu pranešti apie planuojamą streiką prieš 14 dienų ir minimalių paslaugų užtikrinimu (tai aktualu geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos, farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos, naftos perdirbimo ir pan. sričių darbuotojams). Minimalių paslaugų užtikrinimas reiškia, kad įmonė net streiko metu privalo veikti minimaliu pajėgumu (dirbti tam tikra dalis darbuotojų), kuris užtikrintų, kad bus išvengtos arba minimalizuotos neigiamos pasekmės visuomenei. Minimalų paslaugų lygį nustato Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą, arba savivaldybės meras, pasikonsultavęs su kolektyvinio ginčo šalimis (DK 77 str. 4 d. ir 80 str. 2 d.). Pastebėtina, kad daugelio įstaigų, kur taikomi minimalių paslaugų reikalavimai, steigėjas ir savininkas yra savivaldybės (pavyzdžiui, miesto autobusų parkų, energetikos,



vandens, kanalizacijos įmonių, sveikatos priežiūros įstaigų ir kt.). Teigtina, kad tokiais atvejais savivaldybė neturi teisės nustatyti minimalių paslaugų reikalavimų, nes veikia kaip tų įmonių/įstaigų organas (interesų konfliktas). Ir nors įstatymas to imperatyviai nenumato, minimalių paslaugų lygio klausimas turėtų būti perduotas spręsti Vyriausybei. Pastebėtina, kad įmonėse, kur taikomas minimalių paslaugų reikalavimas, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį arba sustabdyti prasidėjusį streiką, jei kyla reali grėsmė, kad nebus užtikrintos minimalios paslaugos (DK 81 str. 4 d.). Tokia situacija gali atsirasti tada, kai institucija, atsakinga už minimalaus paslaugų lygio nustatymą (Vyriausybė, savivaldybės meras), nespėja priimti sprendimų šiuo klausimu.

Streikas draudžiamas vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Šis sąrašas yra baigtinis. Streikas taip pat draudžiamas, kai įmonėje galioja ir vykdoma kolektyvinė sutartis (DK 78 str.).

Streiko paskelbimas reiškia, kad darbuotojai yra atleidžiami nuo pareigos vykdyti savo darbo funkcijas, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojai negali dirbti. Konkretaus darbuotojo dalyvavimas streike yra jo apsisprendimo reikalas. Galimi ir tokie atvejai, kada vienas ar keli darbuotojai kelioms dienoms nutraukia streiką, dirba, o tada vėl streikuoja. Tai garantuoja ir DK 83 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta pareiga darbdaviui, esant darbuotojų reikalavimui, suteikti jiems darbą. Darbuotojams, dalyvaujantiems streike, darbo užmokestis nemokamas, tačiau derybose dėl streiko nutraukimo galima sutarti, kad jiems darbo užmokestis už šį laikotarpį bus išmokėtas. Streiko laikotarpis nepriklausomai nuo susitarimų įskaičiuojamas į darbuotojo darbo stažą. Streiko metu darbdaviui draudžiama priimti bet kokius sprendimus, kuriais būtų nutraukiama ar trikdoma įmonės veikla, trukdoma darbuotojams pakliūti į darbo vietas, į jų vietas priimami kiti darbuotojai. Esant tokiems pažeidimams, administracine tvarka bausti darbdavio administracijos vadovus turėtų teisę Valstybinė darbo inspekcija Administracinių teisės pažeidimų kodekso nustatyta tvarka.

Paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu (DK 81 str. 1 d.). Teismas gali pripažinti streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Atsižvelgiant į teismų praktiką ir į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad streikas gali būti teismo pripažįstamas neteisėtu pagal darbdavio ieškinį esant šiems pažeidimams: yra galiojanti kolektyvinė sutartis, kurią darbdavys vykdo; darbdaviui nebuvo įteikti raštiški, tikslūs, aiškiai suformuluoti ir realūs

reikalavimai, susiję su kolektyvinėmis derybomis arba kolektyvine sutartimi; jų nepatenkinus nebuvo raštu kreiptasi į darbdavį dėl taikinimo komisijos sudarymo; taikinimo komisija buvo sudaryta, bet profesinė sąjunga nedalyvavo joje nagrinėjant ginčą; buvo priimtas taikinimo komisijos, trečiųjų teismo arba darbo arbitražo sprendimas ir darbdavys jį vykdė; profesinės sąjungos sprendimas skelbti streiką buvo priimtas pažeidžiant jos įstatus; nebuvo gautas darbuotojų kolektyvo susirinkimo pritarimas; darbdavys nebuvo raštu informuotas nustatytais terminais (prieš 7 arba 14 dienų) arba buvo informuotas pavėluotai; streiko metu buvo iškelti nauji reikalavimai, kurie nebuvo iškelti ir įteikti nustatyta tvarka inicijuojant kolektyvinį ginčą; streikas paskelbtas įstaigose ar įmonėse, kuriose skelbti streiką yra draudžiama.

Streiko paskelbimas neteisėtu sukelia teisinės pasekmes didžiąja dalimi profesinei sąjungai – ji privalo savo lėšomis ir turtu atlyginti darbdaviui visus nuostolius (tiesioginius ir netiesioginius), patirtus dėl streiko. Pažymėtina, kad darbuotojai, nepriklausomai nuo narystės profesinėje sąjungoje, savo turtu ir lėšomis už padarytus nuostolius neatsako. Streikas negalėtų būti pradėtas, o jau vykstantis turėtų būti nutrauktas įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu (DK 81 str. 1 ir 3 d.). Tačiau ši norma yra itin sunkiai pritaikoma, nes teismo sprendimas, jo neapskundus apeliacine tvarka, įsiteisėja tik po 30 dienų, tuo tarpu streikas prasidėtų jau po 7 ar 14 dienų, taigi streikas iki teismo sprendimo tęstųsi mažiausiai 16 dienų, o atsižvelgiant į profesinės sąjungos teisę pateikti apeliaciją – ir keletą mėnesių. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad DK numatytos teisės kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu įgyvendinimas praktiškai neapsaugo darbdavio nuo neteisėto streiko ir jo sukeltų neigiamų padarinių. Šioje situacijoje siekiant išsaugoti darbo teisinių santykių subjektų lygias pozicijas, pasvarstyti galimybė įteisinti „gynybinį“ lokautą (ang. *lockout* – neįsileisti, prieš ką nors užverti duris), kaip atsaką į neteisėtą streiką. Nors DK tiesiogiai nenumato lokauto draudimo, tačiau DK 83 straipsnyje išvardyti darbdaviui draudžiami veiksmai paskelbus streiką, t. y. priėmus sprendimą dėl streiko ir jo metu, reiškia ne ką kitą, o lokauto uždraudimą.

Minėta, savigyna tiek darbuotojai, tiek darbdaviai gali pasinaudoti ir esant individualiems darbo santykiams. Pavyzdžiui, pagal DK 275 straipsnį darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokyta, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Darbdavio savigynos teisė yra įtvirtinta DK 123 straipsnyje, nustatančiame, kad tais atvejais, kai darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą)

neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio, DK 217 straipsnyje, nustatančiame, kad jei darbuotojas atsisako dirbti nepagrįstai, už nedirbtą laiką jam nemokama ir dėl to darbdaviui padarytą žalą darbuotojas atlygina įstatymų nustatyta tvarka. Darbdavio savigynos teisė yra įtvirtinta ir DK 256 straipsnyje, numatančiame darbdaviui galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Tokios sutarties sudarymas, pasak LAT<sup>43</sup>, yra darbdavio prerogatyva, nes tokia sutartis gina darbdavio interesus. Darbdavys, nereikalaudamas iš darbuotojo sudaryti tokią sutartį, veikia savo rizika, todėl pats ir privalo priimti tokios rizikos neigiamus padarinius.

### **3.2. Darbo teisių įgyvendinimas kompetentingų institucijų pagalba**

Darbo teisės subjektai ne visada gali darbo teises ir pareigas įgyvendinti individualiais ar kolektyviniais veiksmais. Nors paprastai teisių įgyvendinimas siejamas su konkretaus subjekto galimybe savo veiksmais patenkinti teisei neprieštaraujančius savo interesus, tačiau naudodamasis turima teise asmuo neretai susiduria su įvairiomis kliūtimis, tokiu atveju kyla būtinybė kreiptis į kompetentingas institucijas, siekiant priversti kitą – įpareigotą subjektą – atlikti tam tikrus veiksmus arba susilaikyti nuo jų, kad asmuo galėtų įgyvendinti turimą teisę.

Remiantis sisteminiu DK aiškinimo principu, galima išskirti šiuos darbuotojų darbo teises ginančius subjektus:

1) teismas;

2) darbo ginčus nagrinėjantys organai (t. y. individualių darbo ginčų atvejais – darbo ginčų komisija, o kolektyvinių darbo ginčų atvejais – taikinimo komisija, darbo arbitražas arba trečiųjų teismas);

3) profesinės sąjungos (jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja *darbo taryba*, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime (DK 19 str. 1 d.));

4) kiti įgalioti pareigūnai ar organai (pavyzdžiui, Valstybinė darbo inspekcija).

Darbdavio darbo teises pagal sisteminę DK analizę gina šie subjektai:

1) teismas;

---

<sup>43</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė ir A. Bukauskienė, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6; 16.7.

2) darbdavių organizacijos.

Pažymėtina, kad pagal DK 36 straipsnio 1 dalies nuostatą darbo teises ginantys subjektai darbo teises gina tik tuo atveju, kai jos įgyvendinamos neprieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Pagrindas atsisakyti ginti darbo teises yra ne pačios teisės normos, įtvirtinančios darbo teisę, ydingumas, o būtent netinkamas jos taikymas, nes pačią teisės normą taisyti yra įstatymų leidėjo, o ne ją taikančių subjektų funkcija.

Tiek darbuotojų, tiek darbdavių darbo teises ginantis subjektas yra teismas. Šiuo atveju atkreiptinas dėmesys į tai, kad daugeliu atveju darbuotojo teisė kreiptis į teismą dėl pažeistų darbo teisių ir įstatymų saugomų interesų gynimo gali būti įgyvendinama tik tada, kai buvo laikomasi ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos (individualių darbo ginčų atveju). Jeigu suinteresuotas asmuo, kreipęsis į teismą, nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylų kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį (CPK 137 str. 2 d. 3 p.). Ginčai, kuriems nėra taikomas reikalavimas pereiti ikiteisminę stadiją ir kurie yra tiesiogiai nagrinėjami teismuose, įvardinti DK 295 straipsnio 2 dalyje. Būtina pabrėžti, kad kolektyviniams darbo ginčams DK 71 straipsnis nustato specialų priklausomumą, t. y. jie nagrinėjami išimtinai taikinimo komisijose, darbo arbitraže arba trečiųjų teisme. Vadovaujantis DK 81 straipsniu, teismų kompetencijai priklauso tik ginčai dėl streiko teisėtumo.

Aptariant ieškinio dėl darbo ginčo pateikimo teismui tvarką pirmiausia verta išnagrinėti teisingumo klausimus. CPK 411 straipsnio 2 dalis numato, kad ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas pagal bendrojo teisingumo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Kaip matyti, įstatymas numato alternatyvaus teisingumo galimybę ieškovui, tačiau ši galimybė rinktis priklauso tik ieškovui – darbuotojui, bet ne ieškovui darbdaviui. Tokia išvada gali būti daroma analizuojant pačią straipsnio struktūrą, kurioje aiški nuoroda į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Iš esmės tai reiškia darbuotojo galimybę pateikti ieškinį ne būtinai pagal juridinio asmens buveinės, bet ir jo filialo buveinės vietą. Tokia alternatyvaus teisingumo galimybė yra traktuotina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine

gynyba. Tuo tarpu jeigu ieškovu yra darbdavys, ieškinys turi būti pateikiamas vadovaujantis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis<sup>44</sup>.

Minėta, kad teismas, spręsdamas ieškinio priėmimo klausimą, privalo patikrinti, ar ieškovas – darbuotojas – pasinaudojo privaloma ikiteismine ginčo sprendimo forma, t. y. ar jis kreipėsi į darbo ginčų komisiją. Jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtu ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos (CPK 412 str. 1 d.). O CPK 412 straipsnio 2 dalis numato, kad jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą, bylą nagrinėja teismas. Ši CPK nuostata turėtų būti taikoma ir tais atvejais, kai darbo ginčų komisija atsisakė nagrinėti bylą dėl to, kad yra praleisti DK 296 straipsnyje nustatyti kreipimosi į ją terminai. Tokiu atveju laikytina, kad darbo ginčų komisija pripažino save nekompetentinga nagrinėti konkretų ginčą, todėl ieškinys gali būti paduodamas tiesiogiai teismui.

Kitas svarbus klausimas yra susijęs su darbdavio teise kreiptis į teismą, kai byloje jau yra priimtas darbo ginčų komisijos sprendimas. DK 293 straipsnio 2 dalis šiuo klausimu yra gana kategoriška – darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskūsti negali. Ši nuostata gali sukelti darbdaviui rimtų problemų. Pirmiausia atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo ginčų komisijai priėmus darbuotojui naudingą sprendimą jo turinio kontrolė toliau tampa praktiškai neįmanoma. Komisijos sprendimas yra vykdomasis dokumentas, kurio teisėtumo teismas šiuo atveju jau netikrins. Tad šioje situacijoje galimos visiškai kuriozinės situacijos, kai, pavyzdžiui, priimamas akivaizdžiai neteisėtas, bet darbuotojui naudingas sprendimas arba jis priimamas nedalyvaujant darbdavio atstovams. Tokio sprendimo darbuotojas neskundžia, o darbdavys neturi teisės skūsti ir jis tampa besąlygiškai vykdomuoju dokumentu<sup>45</sup>.

Darbo teisių gynimo būdų, kuriuos taiko teismas ar kitas darbo ginčą nagrinėjantis organas, sąrašas yra pateiktas DK 36 straipsnio 2 dalyje. Darbo teisės gali būti ginamos ir kitais įstatymų nustatytais būdais (DK 36 str. 2 d. 6 p.). Darbo teisių gynimo būdai, kuriuos

---

<sup>44</sup> NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 285.

<sup>45</sup> *Cit. op.* 44, p. 286.

išimties tvarka gali taikyti tik teismai, pateikiami DK 36 straipsnio 3 dalyje, pagal kurią tokie darbo teisių gynimo būdai yra valstybės institucijų ar pareigūnų aktų, prieštaraujančių įstatymams, pripažinimas negaliojančiais ir jų netaikymas. Šie darbo teisių gynimo apribojimai pagrįsti tuo, kad valstybės institucijų ar pareigūnų aktų netaikymas susijęs su išsamiu teisiniu tyrimu, įrodančiu tokių aktų prieštaravimą įstatymams. Valstybės institucijų ar pareigūnų aktų, prieštaraujančių įstatymams, pripažinimo negaliojančiais ir tokių aktų netaikymo klausimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos teismų įstatymas, Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas<sup>46</sup> ir CPK.

Ginančiam darbuotojų darbo teises ir įstatymų saugomus interesus esant kolektyviniams darbo santykiams ne mažiau svarbios yra ir profesinės sąjungos. DK 36 straipsnio 4 dalyje yra numatyta, kad profesinės sąjungos darbo teises gina jų veiklą reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka. Profesinių sąjungų veiklos nuostatų yra DK, CK, kituose įstatymuose, bet pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis profesinių sąjungų veiklą, yra Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas<sup>47</sup>, pagal kurį profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujantios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Minėtame įstatyme pateiktas profesinių sąjungų apibrėžimas atskleidžia profesinių sąjungų tikslą – ginti darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime pažymėjo, kad profesinės sąjungos paskirtis ir funkcijos yra dvejopos<sup>48</sup>: 1) atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti; 2) įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojus. Profesinių sąjungų paskirtis atitinkamais atvejais organizuotai ginti ne tikai savo narius, bet ir visus darbuotojus atsispindi ir 1981 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 5 straipsnyje, kuriame skelbiama, jog turi būti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms, kuriomis siekiama, kad: a) kolektyvinių derybų galimybės būtų siekiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms tose veiklos srityse, kuriose yra taikytina ši konvencija; b) kolektyvinės derybos būtų palapsniui taikomos visais klausimais, nurodytais šios konvencijos 2 straipsnio a, b ir c papunkčiuose (tai yra nustatant darbo ir priėmimo į darbą

<sup>46</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566.

<sup>47</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>48</sup> 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).

sąlygas, reguliuojant santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų).

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos. Į profesinę sąjungą jie stoja tam, kad galėtų geriau, tai yra organizuotai, ginti savo teises. Asmuo, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia pasirenka šią organizaciją kaip vieną iš savo darbo teisių ir interesų gynimo formų. Todėl Profesinių sąjungų įstatymo normose numatytas profesinių sąjungų narių teisių gynimas atitinka pagrindinę šių organizacijų paskirtį. Toks profesinių sąjungų veiklos aspektas ypač išryškėja sprendžiant darbo ginčus, kai profesinės sąjungos narius nuo neteisėtų darbdavio sprendimų gina bei prireikus jiems teisme atstovauja jų profesinė sąjunga. Profesinės sąjungos teisė reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, yra nustatyta Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 1 dalyje. Tačiau, kaip pažymėjo LAT 2003 m. spalio 29 d. nutartyje<sup>49</sup>, darbdavio sprendimais turi būti pažeidžiamos ne bet kokios darbuotojų darbo teisės, o tokios teisės, kurios numatytos įstatymais ir kitais galiojančiais norminiais teisės aktais, išleistais valstybėje nustatyta norminių teisės aktų leidimo tvarka. Šioje nutartyje LAT taip pat pabrėžė, kad profesinių sąjungų narių teisės gali būti pažeidžiamos darbdavio sprendimais, kai visiems darbuotojams privalomais vykdyti lokaliniais aktais susiaurinamos, paneigiamos ar kitaip pažeidžiamos įstatymais suteiktos teisės. Kad profesinė sąjunga, kaip atstovaujanti ir ginanti darbuotojų teises bei interesus organizacija, tais atvejais, kai darbdavys priima tokius sprendimus, kuriais vienaip ar kitaip yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, turi į tai reaguoti ir pareikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti, 1999 m. sausio 14 d. nutarime pažymėjo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 2 dalį, šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų, dalyvaujant juos pateikusiems profesinės sąjungos atstovams, o pagal minėto straipsnio 3 dalį, darbdaviui, laiku neišnagrinėjus profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisakius jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Pažymėtina, kad profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina šiais būdais: 1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (CPK 49 str. 1 d., DK 22 str. 1 d. 8 p., Profesinių sąjungų įstatymo

---

<sup>49</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. nutartis c. b. AB „Šiaulių stumbras“ profesinė sąjunga ir kt., Nr. 3K-3-1014/2003, kat. 10; 2.4.3.2.

18 str. 3 d.); 2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (CPK 56 str. 1 d. 5 p.).

Profesinių sąjungų teisės reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, teisinis reglamentavimas leidžia teigti, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti drausminę nuobaudą, profesinių sąjungų nariui paskirtą pažeidžiant DK 240 straipsnio 2 dalies, Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostatas, o darbdaviui, ne vėliau kaip per 10 dienų neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą (Profesinių sąjungų įstatymo 15 str. 1 d.). Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio normos reguliuoja tų profesinių sąjungos narių, kurie yra išrinkti į renkamuosius profesinės sąjungos organus, darbo ir socialines garantijas, kurios yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose organuose (pavyzdžiui, be pagrindo paskiriant drausmines nuobaudas, atleidžiant iš darbo, perkeltiant į kitą, prastesnę darbą ir pan.), taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitas darbuotojais teisės. Beje, 1971 metų Tarptautinės darbo organizacijos 135 konvencijos<sup>50</sup> „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, kurią 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo ir Lietuvos Respublika, 1 straipsnyje yra pažymėta: „darbuotojų atstovai įmonėje (o tokiais pagal Konvencijos 3 straipsnio a punktą laikomi ir profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai) naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas“.

Kad profesinės sąjungos naudojami savo teisėmis, susijusiomis su darbo teisių gynimu, galima spręsti apžvelgus LAT praktiką<sup>51</sup>. Teismų praktikos analizė rodo, kad dažnai nagrinėjamos bylos dėl darbdavių esminių interesų pažeidimo, atsisakant duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą iš darbo. Šiuo atveju yra sprendžiama, ar tokiu atsisakymu

---

<sup>50</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>51</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2; LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-540/2004, kat. 2.3.1; 2.3.2; 10; LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 18 d. nutartis c. b. *VšĮ Karoliniškių poliklinikos Medikų profesinė sąjunga v. VšĮ Karoliniškių poliklinika*, Nr. 3K-3-718/2003, kat. 10.



nevaržoma darbdavio teisė ir galimybė vykdyti pagrindines įmonės funkcijas<sup>52</sup>. Pavyzdžiui, buvo pripažinta, kad atsisakymas duoti sutikimą atleisti vairuotoją iš darbo, kadangi jis atvyko į darbą neblaivus, varžo darbdavio galimybę ir pareigą vykdyti pagrindinę įmonės funkciją – saugiai vežti keleivius, numatytą darbdavio įstatuose<sup>53</sup>, atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją, kuris kelis kartus buvo atestuojamas, bet nebuvo atestuotas, iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, kadangi leidimas darbuotojui dirbti kitą darbą darbuotojas atsisako<sup>54</sup>. Atsižvelgiant į tai, svarbu pažymėti, kad profesinė sąjunga savo teisėmis privalo naudotis protingai ir negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių. Kita vertus, teismas ne visada pripažįsta esminių darbdavio interesų pažeidimą<sup>55</sup>.

Darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų) funkcija, susijusi su darbo teisių gynimu, atsiskleidžia ir per profesinių sąjungų vykdomą nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę, numatytą DK 33 straipsnyje. Teisė vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę reiškia, kad šie asmenys turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis. Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnyje nustatyta, kad jų įgalioti asmenys turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kur dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas. Šiems tikslams įgyvendinti profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės

---

<sup>52</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 6 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ v. E. Račkauskas, Nr. 3K-3-563/1999, kat. 5; LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 10 d. nutartis c. b. AB „Anykščių vynas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-584/2002, kat. 10; 115.

<sup>53</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 23 d. nutartis c. b. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ v. Klaipėdos transporto darbininkų sąjungos UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ skyriaus komitetas, Nr. 3K-3-450/2001, kat. 13; 10.

<sup>54</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 13 d. nutartis c. b. AB „Klaipėdos pienas“ v. Klaipėdos darbininkų sąjungos taryba, AB „Klaipėdos pienas“ darbininkų sąjungos taryba, Nr. 3K-3-695/2001, kat. 10; 13; 2.6.

<sup>55</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 6 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ v. E. Račkauskas, Nr. 3K-3-563/1999, kat. 5 (Bylos esmė yra tokia. Ieškovas, vykdydamas savo valdybos nutarimą dėl ieškovo svečių aptarnavimo tarnybos reorganizavimo, išpėjo šios tarnybos viršininką apie atleidimą iš darbo ir kreipėsi į profesines sąjungos komitetą prašydamas duoti sutikimą dėl tokio atleidimo. Tačiau profesinės sąjungos komitetas tokį sutikimą duoti atsisakė, vadovaudamasis kolektyvinės sutarties nuostata, įpareigojančia darbdavį pertvarkant darbo organizavimą įmonėje ir įsteigiant naujas darbo vietas, pasiūlyti darbą asmenims, kurių pareigybės yra naikinamos. Nutarime dėl ieškovo svečių aptarnavimo tarnybos reorganizavimo buvo nustatyta, kad naujos sukurtos kavinės-baro vedėjo ir ekskursijų biuro vedėjo pareigybės gaunamos viešu konkursu, apie kurį pranešta viešai laikraštyje ir asmeniškai atleidžiamam svečių aptarnavimo tarnybos viršininkui. Pastarasis konkurse nedalyvavo, o kito akcinės bendrovės pasiūlyto darbo, atitinkančio jo kvalifikaciją, atsisakė. Byloje LAT konstatavo, kad bendrovė pertvarko darbo organizavimą, tačiau dėl to ne tik nemažina darbuotojų skaičiaus, o kaip tik jį padidina. Kadangi reorganizavimo teisė nebuvo ginčijama, o konkursas buvo skelbiamas eiti tik laisvas pareigas, nustatyta, kad jokių patikimų duomenų apie darbdavio teisių vykdyti pagrindines įmonės funkcijas suvaržymą nebuvo pateikta. Kadangi atleidimas iš darbo buvo siejamas su darbuotojų skaičiaus mažinimu, LAT konstatavo, kad profesinės sąjungos komitetas turėjo pagrindo atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo).

pagalbos tarnybas ar kitas institucijas. Darbuotojų atstovai taip pat turi teisę pradėti kolektyvinių ginčų procedūrą, siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų. Ši funkcija yra viena iš svarbiausių darbuotojų atstovų funkcijų, kadangi vykdant šią priežiūrą galima nustatyti, ar darbdavys nepažeidinėja darbuotojų teisių bei interesų ir atitinkamai siūlyti priimti tam tikrus sprendimus, patraukti kaltus asmenis atsakomybėn, pradėti kolektyvinių ginčų sprendimo procedūrą ar iškelti civilinę bylą dėl darbuotojų teisių pažeidimų. Pažymėtina, kad darbuotojų atstovai neturi teisės patys taikyti nuobaudų ar sankcijų darbdaviams. Tokią teisę turi Valstybinė darbo inspekcija, kuri be kitų jai Valstybinės darbo inspekcijos įstatymu<sup>56</sup> priskirtų funkcijų gali teikti darbdaviams reikalavimus ir nurodymus, kurių nevykdymas sukelia administracinę atsakomybę. Tokių reikalavimų ir nurodymų, kuriuos privalo vykdyti darbo teisinių santykių subjektai – darbdaviai, pateikimu yra ginamos kitų darbo teisinių santykių subjektų – darbuotojų – darbo teisės.

Atsižvelgiant į darbuotojų teisę būti atstovaujamiems profesinių sąjungų, darbdaviai turi teisę jungtis ir būti atstovaujami darbdavių organizacijų. Pažymėtina, kad DK konkrečiai nėra aptarta, kaip yra įgyvendinama darbdavių teisė esant kolektyviniams santykiams būti atstovaujamiems tam tikrų darbdavių organizacijų. Tai, kad darbdaviai gali būti atstovaujami esant kolektyviniams santykiams, nustato tiek DK 24 straipsnis, tiek DK 18 straipsnio pirmoji dalis. Darbdavių teisė jungtis į jų interesus ginančias organizacijas yra numanoma ir iš to, kad darbdaviai turi teisę būti atstovaujami kitų juridinių asmenų<sup>57</sup>. Be to, darbdaviams taip pat yra taikomas konstitucinis ir tarptautinis laisvės jungtis į organizacijas principas. Darbdavių teisė jungtis į organizacijas ir būti jų atstovaujamiems nustatyta ir kitose DK normose (pvz., DK 45 str. 1 d.). Darbdavių teisė jungtis į organizacijas ir būti jų atstovaujamiems kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose yra grindžiama DK įtvirtintu socialinės partnerystės, kuri apibrėžiama kaip darbuotojų ir darbdavių bei jų atstovų ir jų organizacijų, o DK ir kitų įstatymų numatytais atvejais ir valstybės tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus ir pasiekti, kad tiek valstybė, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai turėtų galimybę veikti kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai, siekiu (DK 39-44 str.). Vadinasi, vadovaujantis socialinės partnerystės principu ir siekiu, negalima ignoruoti darbdavio interesų. Vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių

---

<sup>56</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

<sup>57</sup> *Cit. op.* 1, p. 221.

ekonominę sėkmę, ir yra darbdavio ir darbuotojo interesų suderinimas ir atitinkamai socialinė partnerystė, kuri yra grindžiama šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais.

Svarbu pažymėti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijoje darbdavių organizacijos neminimos ir jų teisinis statusas nedetalizuojamas. Taip pat nėra jokio specialaus reglamentavimo įstatymo. Teisės literatūroje išsakoma nuomonė, kad toks nevienodas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklos reglamentavimas pažeidžia Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatas, nusižengia trišalio bendradarbiavimo principams, riboja veiksmingą darbdavių organizacijų veiklą<sup>58</sup>. Nesant specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą, darbdaviams sunkiau ginti savo teises ne tik derantis su profesinėmis sąjungomis, bet ir su Vyriausybe, norint daryti įtaką verslo plėtros politikai. Darbdavių organizacijų vykdomai veiklai bene artimiausias pagal turinį yra Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas<sup>59</sup>. Pažymėtina, kad darbdavių organizacijos savaime negauna darbdavių organizacijų statuso (kaip darbuotojams atstovaujančios organizacijos), teisės atstovauti darbdavių interesams įgyvendinant socialinę partnerystę, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetencijos. Tam, kad tam tikra asociacija būtų laikoma darbdavių organizacija ir būtų darbo teisinių santykių subjektu, tai turi būti nurodyta jos įstatuose<sup>60</sup>.

Apibendrinant darytina išvada, kad esantis teisinis reguliavimas, orientuotas į silpnesnės darbo teisinių santykių šalies – darbuotojo – teisių gynimą, atskleidžia nelygias darbo teisinių santykių subjektų pozicijas. Tokiu teisiniu reguliavimu pažeidžiami socialinės partnerystės principai.

---

<sup>58</sup> DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39, p. 9.

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.

<sup>60</sup> *Cit. op.* 1, p. 222, 223.

#### 4. Teisės normų įgyvendinimo taisyklės

Visais atvejais teisės norma atgyja ir daro įtaką žmogaus elgesiui tik po to, kai ji perskaitoma, suvokiama ir pritaikoma gyvenimiškai situacijai reguliuoti. Tačiau praktikoje, tiesiogiai įgyvendinant teisės normą, susiduriama su įvairiomis problemomis: nereti atvejai, kai teisės normos yra suprantamos skirtingai ir subjektyviai, tokiai pačiai situacijai yra nustatomas skirtingas teisinis reguliavimas, o dėl gyvenimo ir socialinės elgsenos, kuriai norima daryti įtaką, kaitos, nespėjant visas teisei reikšmingas situacijas aprašyti teisiniu tekstu, gali atsitikti, kad tam tikros konkrečios situacijos nereglamentuoja jokia teisės norma. Pavyzdžiui, DK 135 straipsnyje įtvirtinta darbuotojų pirmenybė (apsaugota galimybė) pasilikti darbe, kai dėl tam tikrų priežasčių atleidžiami darbuotojai. Šios nuostatos reiškia darbdavio pareigą darbo vietas išlaikyti būtent jiems. Tačiau vien lingvistinė teksto analizė neleidžia atsakyti į klausimą, ką daryti, jei liekančių darbo vietų yra mažiau negu vienodos kvalifikacijos ir turinčių įstatymo teikiamas pirmenybės garantijas darbuotojų. Būtent tokiems ir daugeliui kitų atvejų yra numatytos tam tikros teisės normų įgyvendinimo taisyklės, kurių pagalba užtikrinamas tinkamas teisinis poveikis darbo santykiams, formuojant faktinį subjektų elgesį, atitinkantį įstatymų leidėjo ketinimus. Pagrindinės teisės normų įgyvendinimo taisyklių, kurių tikslas yra tinkamas įstatymų leidėjo valios pritaikymas konkrečiai situacijai, grupės yra aiškinimas, konkretinimas, kolizijų sprendimas ir analogija.

##### 4.1. Aiškinimas

Teisės aiškinimas teisės literatūroje apibrėžiamas kaip teisės subjektų (valstybės institucijų, organizacijų, pareigūnų, piliečių) intelektinė veikla, skirta teisės normos prasmei (teisių ir pareigų turiniui, jų santykiui) atskleisti, suvokti<sup>61</sup>. Kad teisės normose formuluojamas darbo teises ir pareigas būtų galima įgyvendinti, visų pirma privalu jas suvokti, o suvokiama aiškinant. Aiškinant teisės normas, atskleidžiamas ne tik tam tikros teisės normos nustatomų darbo teisių ir pareigų turinys, juridiniai faktai, kurių pagrindu tos darbo teisės ir pareigos atsiranda, pasikeičia ar baigiasi, bet ir įsitikinama, kokiomis valstybės priemonėmis yra garantuojamas toje normoje nustatytų pareigų vykdymas, kokia yra specifika tų gyvenimo atvejų, kuriems bus taikoma ta teisės norma. Taigi aiškinant teisės

---

<sup>61</sup> *Cit. op.* 2, p. 364.

normą, svarbu ne tik suvokti, įstatymų leidėjas norėjo pasakyti ta norma, bet ir atpažinti, kaip joje yra įkūnyta pati teisės esmė (teisių ir pareigų vienovė). Būtinybę aiškinti teisės normas lemia socialinio gyvenimo dinamika (permainos), abstraktus teisės normų pobūdis, lingvistinės priežastys (teisės normų formulavimo lakoniškumas, teisės normą formuluojančių terminų dviprasmiškumas ir neaiškumas), sisteminis teisės normų funkcionalumas ir praktika nepatikrintų įstatymų neišbaigtumas.

Pagrindiniai DK normų aiškinimo principai įtvirtinti DK 10 straipsnyje. Pirmoje minėto straipsnio dalyje, nustatančioje, kad Kodekso normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į Kodekso sistemą bei jo struktūrą siekiant užtikrinti Kodekso vientisumą ir atskirų jo dalių suderinamumą, įtvirtintas sisteminis DK aiškinimo principas. Pagal sisteminį aiškinimo principą kiekviena norma turi būti aiškinama ne atskirai, o kitų teisės normų kontekste. DK turi būti aiškinamas sistemiškai, siekiant užtikrinti šio kodifikuoto teisės akto vientisumą ir jo dalių darnumą, vengiant skirtingai traktuoti panašius santykius. Juridinės technikos požiūriu Kodeksas savaime užtikrina tobulesnį teisinį reglamentavimą nei paskiri įstatymai, geresnę normų sąveiką ir jų darnumą, todėl aiškinant Kodeksą tokia sąveika ir normų darnumas turi būti išlaikyti. DK, kaip kodifikuotas teisės aktas, yra suvestinis teisės aktas, išdėstantis teisės normas tam tikra įstatymų leidėjo pasirinkta logine seka. DK sistema sudaryta iš bendrųjų nuostatų, kurios taikomos visiems darbo teisiniams santykiams, ir tam tikrus darbo teisės institutus reglamentuojančių normų. DK bendrosios nuostatos taikomos visiems DK reguliuojamiems santykiams. Todėl kiekviena darbo teisės norma turi būti aiškinama susiejant su bendrosiomis DK nuostatomis. Kitos darbo teisės normos reguliuoja tam tikrus darbo teisės institutus. Pažymėtina, kad kiekvienas darbo teisės institutas turi savo bendrąsias nuostatas ir specialiąsias normas, taikytinas konkrečiais atvejais. Todėl, aiškinant teisės instituto specialiąsias normas, turi būti atsižvelgiama ne tik į bendrąsias DK normas, bet ir į bendrąsias tam tikro instituto normas<sup>62</sup>.

Sisteminio aiškinimo principo svarbą ne kartą<sup>63</sup> pabrėžė ir LAT, nurodydamas, kad bet kuri teisės norma gali būti tinkamai išaiškinta ir pritaikyta tik tada, jeigu bus atsižvelgta į jos sisteminius ryšius su kitomis to paties įstatymo, atitinkamos teisės šakos ar teisės instituto

---

<sup>62</sup> *Cit. op.* 9, p. 69.

<sup>63</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. *G. Milčiukienė v. UAB „Antriniai metalai“*, Nr. 3K-161/98, kat. 3; LAT CBS teisėjų kolegijos 1998 m. lapkričio 30 d. nutartis c. b. *A. Sidabraitė v. Č. Sidabras ir kt.*, Nr. 3K-183/98, kat. 6; LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. *H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. 3K-3-50/1999, kat. 32; LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. rugsėjo 22 d. nutartis c. b. *IAB „Palangos investicija“ v. Palangos miesto valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. 3K-3-455/1999, kat. 32.

normomis, taip pat jos santykį su bendraisiais teisės principais. Teismų praktikos analizė leidžia teigti, kad labai dažnai taikomas sisteminis teisės aiškinimo metodas. Atsižvelgiant į tai, galima pateikti ne vieną praktinį šio metodo taikymo pavyzdį. Antai LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, siekdama nustatyti, po kiek laiko pasibaigus karo tarnybai darbuotojas turi atvykti į darbą, 2005 m. gruodžio 12 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“* (Nr. 3K-3-657/2005), sistemiškai aiškino DK 131 straipsnio 2 dalį ir konstatavo, kad privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti sekančią darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis. Kada konkrečiu atveju pasibaigė konkretaus darbuotojo privalomosios karo tarnybos laikotarpis nustatoma pagal karinių institucijų išduotus dokumentus.

Sisteminis teisės aiškinimo metodas dažnai taikomas kartu su lingvistiniu teisės aiškinimo metodu, įtvirtintu DK 10 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią DK vartojami žodžiai ir žodžių junginiai turi būti aiškinami pagal jų bendrinę reikšmę, išskyrus atvejus, kai iš konteksto matyti, kad žodis ar žodžių junginys vartojamas specialia – teisine, technine ar kitokia – prasme. Jeigu yra prieštaravimas tarp bendrinės ir specialiosios žodžio reikšmės, pirmenybė turi būti teikiama specialiai žodžio reikšmei. Tam tikros DK vartojamos sąvokos, pavyzdžiui, darbuotojo, darbdavio, darbo stažo ir panašiai, apibrėžiamos pačiame DK, todėl jas reikia vartoti būtent tokia prasme. Žodžiai, žodžių junginiai ir terminai, neapibrėžti DK, turi būti aiškinami taip, kaip jie suprantami bendrinėje kalboje, t. y. turi būti taikoma bendrinės kalbos prasmės pirmumo taisyklė. Be to, aiškinant normas lingvistiniu būdu, turi būti atsižvelgiama į bendrinės lietuvių kalbos sintaksės taisykles (skyrybos ženklus, sakinių konstrukciją ir pan.). Kita vertus, bendrinės kalbos prasmės pirmumo taisyklė nėra universali. Kartais žodžiai ir jų junginiai yra vartojami specialia – teisine, technine ar kitokia – prasme. Tokiu atveju žodžiai ir jų junginiai aiškintini pagal specialią jų prasmę ir reikšmę atitinkamoje srityje, remiantis žodynais, enciklopedijomis, kitais specialiais šaltiniais. Be to, tokio specialaus termino apibrėžimas gali būti pateiktas kitame teisės akte. Pavyzdžiui, DK vartojamus terminus – valstybės, tarnybos, komercinės ar technologinės paslaptys – atskleidžia Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas<sup>64</sup>, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas<sup>65</sup> ir Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas<sup>66</sup> (toliau – CK). Taigi aiškinant teisės normą pirmiausiai ir reikėtų išsiaiškinti, kokia reikšmė žodis

<sup>64</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29.

<sup>65</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.

<sup>66</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

pavartotas – bendrine ar kita. Jeigu daroma išvada, kad žodis įstatyme vartojamas bendrine, įprasta reikšme, jis turi būti aiškinamas taip, kaip jį aiškina atitinkami kalbos žodynai, enciklopedijos, kiti kalbotyros mokslo šaltiniai, ir būtinai atsižvelgiant, kaip jis suprantamas kasdieniame gyvenime<sup>67</sup>. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, laikydama lingvistinio teisės aiškinimo metodo bendrinės kalbos prasmės pirmumo principo, išaiškino žodžių junginių „pateikti informaciją“ ir „gauti informaciją“ reikšmę. Nagrinėjamoje byloje<sup>68</sup> ieškovas Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga teigė, kad atsakovas, nepateikdamas informacijos materialia forma, pažeidė ieškovo teisę, numatytą DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punkte, gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. LAT, atsižvelgdamas į DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punktą, padarė išvadą, kad negalima tapatinti teisės gauti informaciją iš darbdavių su teise kopijuoti dokumentus. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją“ ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją“ aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu.

Pažymėtina, kad aiškinamos normos tekste vartojamų žodžių negalima aiškinti izoliuotai, o tik atsižvelgiant į kontekstą. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, lingvistiniu būdu aiškindama DK 250 straipsnį, nustatanti, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, 2006 m. sausio 4 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“* (Nr. 3K-3-10/2006), nurodė, kad DK 250 straipsnio formuluoته leidžia išskirti gana daug atvejų, kai *ties darbdaviui, tiek darbuotojui*<sup>69</sup> (išryškinta – *aut.*) gali būti atlyginama neturtinė žala. Darbo santykiuose neturtinė žala darbuotojui gali būti padaryta įvairiais darbdavio neteisėtais veiksmais, pvz., kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo, neteisėtai perkeliamas į kitą darbą, jam neteisėtai paskiriama drausminė nuobauda, paskleista informacija apie darbuotoją, nesusijusį su jo darbo savybėmis, ir pan. LAT, aiškindamasis žodžio junginio „neturtinės žalos padarymas“ prasmę ir reikšmę, atsižvelgia į teismų praktikoje jau pateiktą formuluoته, kad fiziniam asmeniui neturtinė žala padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus. Tai yra asmeniui nenaudingas poveikis. Asmeniui jis dėl to yra nepalankus,

<sup>67</sup> MIKELĖNIENĖ, D.; MIKELĖNAS, V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999, p.178.

<sup>68</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13.

<sup>69</sup> Kadangi darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys, tad tiek darbuotojui, tiek darbdaviui gali būti atlyginama neturtinė žala.

nepriimtinai ir bet kurio protingo asmens požiūriu neturi būti daromas (pvz., LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 18 d. nutartis c. b. *L. Z., M. Z., G. Z., V. Z. v. VšĮ Marijampolės ligoninė*, Nr. 3K-7-255/2005). Pačią neturtinės žalos sąvoką LAT atskleidžia pagal CK 6.250 straipsnio 1 dalį.

Tačiau ne visada lingvistinis teisės aiškinimo metodas taikomas tinkamai. Antai LAT, nagrinėdamas civilinę bylą<sup>70</sup> dėl Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyriaus reikalavimo<sup>71</sup>, kuriuo buvo reikalaujama nedelsiant pašalinti pažeidimą – suminės darbo laiko apskaitos įmonėje įvedimą, pripažinimo neteisėtu ir panaikinimo, skirtingas sąvokas „atsižvelgimas“ ir „suderinimas“ laiko lygiavertėmis, nurodydamas, kad „Vyriausybės nutarime“<sup>72</sup> skirtingų sąvokų „atsižvelgimas“, „suderinimas“ vartojimas nepaneigia įstatymo nustatytos ieškovo pareigos atsižvelgti į darbuotojų atstovų (šiuo atveju – „Visatex“ profesinės sąjungos „Solidarumas“) nuomonę“. Kadangi vienas iš kasaciniame skunde ir atsiliepime į skundą išdėstytų teisinių argumentų yra susiję su DK 149 straipsnyje numatytos teisės normos taikymo ir aiškinimo problemomis, reikšmingomis vienodinant teismų praktiką, LAT turėjo išsamiau ir atidžiau išnagrinėti vartojamas skirtingas sąvokas, skirtas apibūdinti skirtingiems darbdavio ar jo įgalioto asmens santykiams su darbuotojų atstovais. Pažymėtina, kad tinkamas darbo teisės normų taikymas ir aiškinimas (interpretavimas) labai svarbus tinkamam darbo teisių ir pareigų įgyvendinimui, t. y. tinkamam darbo teisės normų įgyvendinimui esant tapatiems faktiniams teisiniams santykiams. Be to, tai svarbu norint pasiekti kasacijos tikslų – vykdyti teisingumą konkrečioje byloje (kasacijos individualus pobūdis) ir užtikrinti harmoningą teisės plėtrą valstybėje (norminę reikšmę turintis kasacijos pobūdis). Šiuo atveju taikant lingvistinį teisės aiškinimo metodą, reikėtų išsiaiškinti skirtingų sąvokų „atsižvelgti“ ir „suderinti“ reikšmes. Dabartiniame lietuvių kalbos žodyne<sup>73</sup> žodis „atsižvelgti“ apibūdinamas kaip: 1) atsigrįžti, pasižiūrėti; 2) atkreipti akis, paisyti. Šiuo

---

<sup>70</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 22 d. nutartis c. b. *UAB „Visatex“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius*, Nr. 3K-3-145/2006, kat. 1.2; 1.4.10; 3.1; 12.

<sup>71</sup> Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyriaus reikalavimas nedelsiant pašalinti pažeidimą – suminės darbo laiko apskaitos įmonėje įvedimą – buvo grindžiamas suminės darbo laiko apskaitos įmonėje įvedimo klausimą reglamentuojančių teisės aktų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 patvirtinto Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo (Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120); DK 149 straipsnio, pagal kurį, esant straipsnio 1 dalyje nustatytoms sąlygoms, suminė darbo laiko apskaita gali būti įvesta atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę) pažeidimu.

<sup>72</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.

<sup>73</sup> KEINYS, S., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. III papildytas ir pataisytas leidimas. P. 57.



atveju tinkamiausias iš pateiktų reikšmių, apibūdinančių sąvoką „atsižvelgti“, yra „paisyti“. Minėtoje LAT nutartyje pateiktas skirtingų sąvokų „atsižvelgti“ ir „suderinti“ išaiškinimas „*atsižvelgti* į darbuotojų atstovų *nuomonę*“ (išryškinta – *aut.*) atitiktų tik sąvokos „atsižvelgti“ pateiktai reikšmei „paisyti“. Tuo tarpu žodis „suderinti“ Dabartiniame lietuvių kalbos žodyne apibūdinamas kaip: 1) padaryti darnų, sutaisyti; 2) muzikine prasme – sutaisyti stygas balsu; 3) gramatine prasme – padaryti, kad sutiktų (pvz., būdvardis su daiktavardžiu). Šiuo atveju tinkamiausias yra pirmasis iš pateiktų apibūdinimų. Atsižvelgiant į tai ir taikant lingvistinį teisės aiškinimo metodą, nevienodų sąvokų tiek DK (pvz., DK 101 straipsnio 2 dalis, 103 straipsnio 2 dalis, 147 straipsnio 1 dalis, 149 straipsnio 1 dalis, 161 straipsnio 3 dalis), tiek LAT nutartyje minėtame Vyriausybės nutarime vartojimą, apibūdinant darbdavio ar jo įgalioto asmens santykius su darbuotojų atstovais, šiuo atveju galima aiškinti įstatymo leidėjo siekiu vienu atveju dispozityviai (vartojant gana dispozityvų terminą „atsižvelgti“), kitu atveju imperatyviai (vartojant gana imperatyvų terminą „suderinti“) sureguliuoti darbdavio ar jo įgalioto asmens santykius su darbuotojų atstovais. Nors atsižvelgiant į tai, kad viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusi šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė funkcija – sustiprintai ginti ekonomiškai silpnesnės darbo teisinių santykių šalies – darbuotojų interesus, gali būti suprantamas toks LAT sprendimas nevienodas sąvokas „atsižvelgti“ ir „suderinti“ laikyti lygiavertėmis ir suteikti imperatyvųjį pobūdį, t. y. privalomą darbuotojo atstovo dalyvavimą suminės darbo laiko apskaitos įvedimo procese.

DK 10 straipsnio trečiojoje dalyje nustatyta, kad DK turi būti aiškinamas tiksliniu arba teleologiniu (įstatymo tikslo) būdu, t. y. nustatant DK ir aiškinamos normos tikslus ir uždavinius. Remiantis teleologiniu teisės aiškinimo metodu galima išsiaiškinti daugelį dalykų, tarp jų – teisės normų pobūdį (detalizuojant, kokia ji – viešosios ar privatinės teisės norma, taip pat bendroji ar specialioji), teisės normos taikymo sferą, jos santykį su kitomis teisės normomis; galima nustatyti ir tikrąją teisės normų, nustatančių vertinamuosius požymius ar kriterijus, prasmę. Be jokių abejonių, teisę suprantant pragmatikai, t. y. kaip įrankį pasiekti tam tikrų tikslų, tikrosios teisės normos prasmės teisingai nustatyti neįmanoma nenustačius tikslų, kurių siekta priimant konkrečią teisės normą ar konkretų įstatymą. Todėl teisingai taikyti teisės normą galima tik teisingai nustačius jos tikslus. Tačiau tai padaryti kartais nėra lengva. Be to, gali paaiškėti, kad yra keli, tarpusavyje prieštaraujantys normos tikslai. Taip pat gali paaiškėti, kad šalia tiesioginio teisės norma turi ir netiesioginį tikslą. Taigi siekiant nustatyti teisės normos tikslus, o juos nustačius – išspręsti teisės normos tikslų

konfliktą, neįmanoma apsiriboti tik teleologiniu teisės aiškinimu ir apsieiti be gilesnio, papildomo teisės normos aiškinimo. Tai reiškia, kad teisės normos tikslus galima teisingai nustatyti tik kartu su teleologiniu tinkamai taikant kitus teisės aiškinimo metodus – lingvistinį, sistemini, istorinį, loginį ir t. t. Taigi teleologinis teisės aiškinimo metodas iš tiesų turi būti taikomas lygia greta su kitais teisės aiškinimo metodais<sup>74</sup>. Teismų praktikoje galima rasti ir teleologinio teisės aiškinimo metodo taikymo pavyzdžių. Antai LAT ne vienoje nutartyje<sup>75</sup> atskleidė tikrąją 297 straipsnio 3 dalyje numatytos darbo teisės normos prasmę, nustatydamas jos funkcinę paskirtį. LAT, sprenddamas analogiškas bylas, konstatavo, kad teismas, taikydamas DK 297 straipsnio 3 dalį, į darbuotojui (ieškovui) priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką turi įskaityti šio darbuotojo gautą išeitinę išmoką (DK 10 str.). Toks DK 297 straipsnio 3 dalies aiškinimas grindžiamas tuo, kad šioje teisės normoje numatytos išmokos paskirtis – kompensuoti darbuotojui, kurio atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, dėl neteisėto atleidimo iš darbo negautas lėšas. Jų dydžio nustatymas ir priteisimas, neatsižvelgiant į išeitinės išmokos forma darbuotojui (ieškovui) jau išmokėtas lėšas, neatitiktų DK 297 straipsnio 3 dalies, kaip pažeistų darbo teisių gynimo būdo, tikslų, nes reikėtų, kad kompensuojama yra didesniu mastu, nei darbuotojas (ieškovas) būtų uždirbęs, jeigu nebūtų pažeista jo teisė.

Be pagrindinių DK 10 straipsnyje įtvirtintų DK normų aiškinimo principų teisės teorijoje yra žinomi ir kiti teisės aiškinimo principai (metodai), tokie kaip įstatymų leidėjo ketinimo, precedentinis, lyginamasis, istorinis, bendrųjų teisės principų, analoginis ir loginis.

Kiekvienoje darbo teisės normoje yra informacijos apie privalomą, leistiną, pageidautiną ar dar kitokį darbo teisės subjektų elgesį. Tačiau dėl lingvistinių ar kitokių priežasčių įstatymų leidėjas formuluojamas elgesio taisyklės ne visada pakankamai aiškiai išreiškia. Todėl darbo teisės subjektams gali kilti abejonių dėl tikrosios elgesio taisyklių prasmės. Esant neaiškiai kalbos raiškai, paprastai mėginama nustatyti, ką įstatymų leidėjas iš tikrųjų turėjo omenyje, ką jis ketino pasakyti, kokią informaciją norėjo perduoti. Įstatymo

---

<sup>74</sup> *Cit. op.* 67, p. 211.

<sup>75</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *B. Andrulis v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-291/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *O. Buikienė v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-295/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *P. Vaišvila v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-294/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *A. Radavičius v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-296/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *A. Mingilas v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-293/2005, kat. 11.9.1; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. *R. Vaitkevičius v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-249/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. *E. V. Šimkevičius v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-290/2005, kat. Nr. 11.9.1; 18.3.

leidėjo ketinimo metodas panašus į jau aptartą teleologinį (įstatymo tikslo). Abiem atvejais iš esmės yra aiškinami įstatymų leidėjo ketinimai. Tačiau teleologinio teisės aiškinimo atveju įstatymų leidėjo ketinimai gali būti aiškiai išreikšti pačiame įstatyme, pavyzdžiui, nurodyti įstatymo tikslai. Kai įstatymo tikslai nėra aiškūs, reikia aiškintis tikruosius įstatymų leidėjo ketinimus, nes aiškintis teisę tam tikru atžvilgiu reiškia nustatyti jos „autoriaus“ ketinimus, nuomonę. Dėl šios priežasties kai kurie autoriai, įstatymų leidėjo ketinimo metodą neigdami kaip savarankišką, teigia, kad yra tik teleologinis teisės aiškinimo metodas, arba atvirkščiai – neigia esant teleologinį ir nurodo, kad galima kalbėti tik apie įstatymų leidėjo ketinimo metodą<sup>76</sup>. LAT praktiškai taiko įstatymų leidėjo ketinimo metodą, tačiau gana retai. Šio ir aptartų sisteminio, lingvistinio ir teleologinio metodų praktinis taikymas atskleidžiamas LAT sprendžiant civilinę bylą dėl žalos atlyginimo<sup>77</sup>. Nagrinėjamoje byloje buvo iškelta teisės aiškinimo ir taikymo problema, ar pagal CK 6.284 straipsnį<sup>78</sup> darbdavys gali būti įpareigotas atlyginti žalą, atsiradusią darbuotojo gyvybės atėmimo atveju, jeigu nukentėjęs darbuotojas buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo<sup>79</sup> nustatyta tvarka, tačiau nelaimingas atsitikimas nepripažintas draudiminiu įvykiu ir dėl to draudimo išmokos neišmokėtos. „Tokia problema kyla dėl to, kad CK 6.284 straipsnio 4 dalį aiškinant siauru lingvistiniu būdu (išryškinta – aut.) galima išvada, kad jeigu nukentėjęs buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka, tai nepriklausomai nuo to, kad nelaimingas atsitikimas nepripažintas draudiminiu įvykiu, CK 6.284 straipsnis netaikytinas ir darbdaviui neatsiranda pareiga atlyginti žalą“. Be to, problema kyla ir dėl to, kad nelaimingo atsitikimo, dėl kurio pasekmių – asmens mirties – nagrinėjamoje byloje buvo prašoma priteisti žalos atlyginimą, metu galiojusi Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo redakcija nereglementavo, kaip turėtų būti sprendžiamas žalos atlyginimo klausimas draudiminiu nepripažinto nelaimingo atsitikimo darbe atveju. Nagrinėjamoje byloje būtent ir buvo nustatyta, kad nukentėjęs asmuo buvo draudžiamas nuo nelaimingų atsitikimų darbe Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka, tačiau nelaimingas

---

<sup>76</sup> *Cit. op.* 67, p. 217, 218.

<sup>77</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 13 d. nutartis c. b. *L. Stravinskienė v. UAB „Vigidas“*, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16.

<sup>78</sup> Atsakomybė už dėl gyvybės atėmimo atsiradusią žalą reglamentuojama CK 6.284 straipsnyje. Tai yra bendroji teisės norma. Šio straipsnio 4 dalyje numatyta, kad šis straipsnis taikomas tik tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo nėra apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu įstatymų nustatyta tvarka.

<sup>79</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.

atsitikimas, kurio metu žuvo asmuo, nepripažintas draudiminiu įvykiu. LAT, sprenddamas šią problemą, pažymėjo, kad „*Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo paskirtis – nustatyti nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo santykius (Įstatymo 1 straipsnis), o ne reglamentuoti atsakomybę už žalą (išryškinta – aut.)*. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>80</sup> (redakcija, galiojusi ginčo teisinių santykių atsiradimo metu) 13 straipsnyje numatyta, kad darbdavio pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. To paties įstatymo 77 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavys, kuris savo veikimu arba neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus ir tuo neužtikrino saugių ir sveikų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka, o šio straipsnio 2 dalyje – kad darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba darbdavio atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe /.../ nustatoma, kad tai įvyko susiklėsčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdavys negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės. Toks įstatyminis reglamentavimas įgalina padaryti išvadą, kad darbdavys, nesant įstatyme numatytų jo atsakomybę eliminuojančių sąlygų, įstatymų nustatyta tvarka atsako ir už dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kuris nepripažintas draudiminiu įvykiu, atsiradusią žalą. CK tiesiogiai nesieja žalos atlyginimo su draudiminiais ar nedraudiminiais įvykiais, numatytais Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme. Dėl to *CK 6.284 straipsnį ir jo 4 dalį aiškinant sistemiškai (išryškinta – aut.)* darytina išvada, kad šis CK straipsnis gali būti taikomas ir tais atvejais, kai, esant nustatytoms darbdavio atsakomybės sąlygoms, nukentėjęs asmuo buvo apdraustas nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka, tačiau nelaimingas atsitikimas darbe nepripažintas draudiminiu įvykiu. Pažymėtina, kad *tokią įstatymo leidėjo valią patvirtina ir tai, kad 2003 m. lapkričio 11 d. įstatymu Nr. IX-1819 pakeisto ir nauja redakcija išdėstyto Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 8 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe /.../ jis nepripažįstamas draudiminiu įvykiu, sužalotam ar susirgusiam profesine liga asmeniui ir (ar) jo šeimos nariams žala atlyginama CK nustatyta tvarka (išryškinta – aut.)*.“ Ši ilga citata pateikiama dėl kelių priežasčių. Pirma, pailiustruotame pavyzdyje atskleidžiamas praktinis visų jau aptartų teisės aiškinimo metodų (sisteminio, lingvistinio,

---

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

teleologinio ir įstatymų leidėjo ketinimo) taikymas. Antra, šių metodu taikymu netiesiogiai pripažįstama jų svarba siekiant teisingai išspręsti bylą. Trečia, taip pat netiesiogiai pripažįstama, kad teisingas sprendimo priėmimas pasiekiamas taikant teisės aiškinimo metodų kompleksą.

Ypatingą reikšmę turi precedentinis teisės aiškinimo principas. Teismo precedento esmę sudaro *stare decisis* principas, grindžiamas teismo sprendimo autoritetu: visas tapačias vėlesnes bylas būtina spręsti taip, kaip išspręsta byla, kurioje suformuluotas teismo precedentas. Ši nuostata užtikrina visų asmenų lygybės įstatymui įgyvendinimą, nes tik vienodai aiškinant ir taikant teisę įmanoma pasiekti, kad įstatymui visi būtų lygūs. Teismo sprendimas, kuriame išaiškinama teisės norma, tampa tam tikru tos teisės normos priedu, jos dalimi (lot. *auctoritate rationis*). Jis tampa autoritetu ne tik kitiems teismams, bet ir pačiam tą sprendimą priėmusiam teismui, t. y. teismo precedentas turi dvejopą poveikį: vertikalusis poveikis reiškia, kad teismo precedentas yra privalomas žemesniesiems teismams; horizontalusis poveikis reiškia, kad teismo precedentas privalomas ir pačiam jį suformulavusiam teismui (lot. *stare decisis* principas)<sup>81</sup>. Kad *stare decisis* principas yra įgyvendinamas, matyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) 2005 m. birželio 1 d. nutartyse<sup>82</sup> nurodant „/.../, kasacinio teismo teisėjų kolegija, atsižvelgdama į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *E. V. Šimkevičius su AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, bylos Nr. 3K-7-290/2005, išdėstyta DK 297 straipsnio 3 dalies aiškinimą, /.../“ arba „Vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika (Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *E. V. Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, bylos Nr. 3K-7-290/2005; 2005 m. gegužės 26 d. nutartis, priimta *R. Vaitkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, bylos Nr. 3K-7-249/2005) teismas, išspręsdamas ginčą iš esmės /.../“.

Be jau paminėtų teisės aiškinimo metodų ypatingą reikšmę turi taip pat lyginamasis. Šio teisės aiškinimo metodo esmė yra ta, kad, siekiant išsiaiškinti tikrąją teisės normos prasmę, analizuojama, kaip tą pačią ar panašią teisės normą aiškina kitos valstybės teismai ir teisės doktrina. Lyginama, kaip panaši teisės norma suvokiama ir taikoma svetur ir ar ją

<sup>81</sup> LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2003. I t. p. 108-109.

<sup>82</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *O. Puikienė v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-295/2005, kat. 11.9.1; 18.3; LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *B. Andrulis v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-291/2005, kat. 11.9.1; 18.3.

galima analogiškai aiškinti ir taikyti savo valstybėje. Pažymėtina, kad DK buvo rengiamas ir suderintas su Europos Sąjungos teisės aktais bei tarptautiniais dokumentais. Todėl, siekiant užtikrinti vienodą tarptautinių teisės normų aiškinimą, tarptautinių aktų aiškinimas yra ypač svarbus ir aiškinant DK normas<sup>83</sup>.

Apibendrinant darytina išvada, kad nors DK numato tik tris pagrindinius teisės aiškinimo metodus (sisteminį, lingvistinį ir teleologinį), tačiau teismų praktikos analizė leidžia teigti, kad be dažnai praktikoje taikomų DK įtvirtintų trijų teisės aiškinimo metodų teismų praktikoje taikomi ir tokie teisės doktrinos pripažįstami teisės aiškinimo metodai kaip įstatymų leidėjo ketinimo, loginis bei precedentinis.

#### 4.2. Teisės normų konkretinimas

Atsižvelgiant į abstraktumo lygį, bet kuri darbo teisės norma gali būti priskirta arba abstrakčių (bendrų), arba tipinių (santykiškai apibrėžtų), arba konkrečių (vienareikšmių) normų grupei.

*Abstrakčios teisės normos* specifiškos tuo, kad jos apskritai neapibrėžia konkretaus darbo santykių subjektų elgesio ir nenustato galimų savo konkretinimo ribų. Abstrakčių normų pagalba įstatymų leidėjas stengiasi aprėpti kuo platesnį visuomeninių santykių kompleksą ir atspindėti esminius tų santykių požymius vienoje apibendrintoje formulėje.

Tiesioginiam darbo santykių reguliavimui tokios abstrakčios normos tikrai nepakanka, kadangi pačioje normoje nebūna pažymėtos konkrečios nurodyto tikslo pasiekimo kryptys. Be to, abstrakčios normos jokiū būdu nereiškia, kad jos gali būti taikomos laisvai vertinant faktus, jos numato iš anksto apibrėžtas nors ir labai skirtingas aplinkybes, kurios turi būti nustatomos konkretinimo pagalba.

Įstatymų lygyje paprasčiausiai yra neįmanoma apibrėžti konkrečių subjektų elgesio variantų dėl labai plačios darbo ir su jais susijusių santykių įvairovės ir tų santykių ypatumų. Didėjančios darbo specializacijos ir stiprėjančios darbo santykių diferenciacijos sąlygomis kazuistinis normų išdėstymas labiau pakenktų nei bendro pobūdžio įsakymų formulavimas. Negatyvios pasekmės atsirastų dėl to, kad įstatymas prarastų stabilaus orientyro, reglamentuojančio subjektų veiklą, savybes, būtų pernelyg gremėzdiškas ir nepatogus naudoti ir, galų gale, taptų barjeru visuomeninių santykių vystimuisi. Nereikia pamiršti ir to,

---

<sup>83</sup> *Cit. op.* 1, p. 257.

kad visų sąlygų, situacijų ir aplinkybių, kokios gali susiklostyti gyvenime, paprasčiausiai niekada neįmanoma numatyti<sup>84</sup>.

Abstrakčias normas reikia kokybiškai ir nuosekliai konkretinti, atsižvelgiant į atitinkamų darbo santykių, situacijos ypatumus. Taigi norminis abstrakčių teisės normų konkretinimas yra būtinas teisės įgyvendinimo ir raidos etapas.

Vis dėlto teisės normų konkretinimas dažna vyksta nesklaidžiai, skatina darbo santykių dalyvių savarankiškumo apribojimą arba neįgauna logiško išbaigtumo. Pasiūlyti kokius nors konkrečius teisinius sprendimus, taikomus visai santykių įvairovei, susidaranti visuomeninio darbo sferoje ir tuo pačiu išvengti minėtos negatyvios tendencijos, turbūt neįmanoma. Sąlygų, kuriomis vyksta darbo veikla, specifika tokia plati ir įvairi, kad objektyviai reikalauja pačios kruopščiausios kiekvienos atskiros visuomeninių darbo santykių atmainos analizės ir tuo remiantis jų teisinio reguliavimo būdų pasirinkimo<sup>85</sup>.

Norminiuose teisės aktuose aptinkama ir normų, turinčių vadinamąją vertinamąją sąvoką. Dėstydamas teisės normas įstatymų leidėjas vartoja vertinamąsias sąvokas paprastai tuo atveju, kai iš anksto neįmanoma apimti ir teisiškai formalizuoti tam tikros situacijos, kuriai reikia atitinkamo teisinio reguliavimo, sudėties. Todėl formuluojama viena bendra sąvoka, išreiškianti tik svarbiausius visos pačių įvairiausių reiškinių visumos požymius, ir preziumuojama, kad jos individualizaciją atliks teisės taikytojas, remdamasis savarankišku faktų įvertinimu, be abejo, atsižvelgdamas į tuos bendrus kokybinius kriterijus, kurie numatyti sąvokoje. Reguluojant darbo santykius, vertinamųjų sąvokų neišvengta. Prie tokių vertinamųjų sąvokų galima priskirti: „svarbias priežastis“, „šiurkštų darbo pareigų pažeidimą“, „akivaizdų įstatymo pažeidimą“ ir kt.

Atsižvelgiant į darbo sutarčių socialinę ir ekonominę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmės, svarbu, kad darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai. Tuo tikslu LAT senatas, siekdamas suvienodinti įstatymų taikymo praktiką, 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ ne tik apibūdino DK 235 straipsnio 2 dalyje išvardytus dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus, bet ir apibrėžė, kas laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, kuriame

---

<sup>84</sup> *Cit. op.* 1, p. 258.

<sup>85</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Teisės normų realizavimo taisyklės. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 344, 345.

nurodyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ne tik šio straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose nurodyti pažeidimai, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tai: a) kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; ir b) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.). Antai LAT<sup>86</sup>, atsižvelgdamas į šiuos išaiškinimus ir faktines bylos aplinkybes, prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų pagal 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą priskyrė ir kitus su komercine paslaptimi susijusius darbuotojo padarytus nusižengimus, nenurodytus DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, numatančiame, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma /.../ komercinių /.../ paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Kitoje LAT nagrinėjamoje byloje<sup>87</sup>, aiškinant DK 129 straipsnį, kuriame įtvirtinta „svarbios priežasties“ sąlyga, esanti esminiu teisėtumą lemiančiu kriterijumi, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, atskleidžiama vertinamoji sąvoka „svarbios priežastys“. Šioje byloje LAT teisėjų kolegija pažymėjo, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų; įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu; darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi

---

<sup>86</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *L. Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

<sup>87</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c. b. *Regina Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“*, Nr. 3K-3-227/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.



būti realūs, t. y. privalomas ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas.

Taigi tinkamas teisės normų (ir jose įtvirtintų vertinamųjų sąvokų) atskleidimas yra būtinas, siekiant įvykdyti teisingumą konkrečioje byloje (kasacijos individualus pobūdis) ir užtikrinti harmoningą teisės plėtrą valstybėje (norminę reikšmę turintis kasacijos pobūdis). Ir kad kiekvienas darbo teisės subjektas, atsižvelgęs į teismų praktikoje suformuluotus teisės normų išaiškinimus, galėtų tinkamai įgyvendinti teisės normą, susidarius jos įgyvendinimo sąlygoms.

*Tipinės normos* savo sudėtyje turi konkretinimo taisyklių, nustatomi tam tikri ribojimai, į kuriuos atsižvelgiant subjektui paliekama tam tikra laisvė pasirinkti arba nustatomas nebaigtas sąrašas elgesio variantų, kurių tame sąraše nėra apibrėžta. Tipinių normų pavyzdžiai būtų tokie: nebaigto sąrašo pavyzdys – jau minėto 235 straipsnio 2 dalyje nurodytas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, kur 1–10 punktuose išvardyti konkretūs šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejai, o 11 punkte numatyta, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi ne tik pažeidimai, nurodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; apribojimų nustatymas nurodant maksimalią ribą – išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai (DK 106 str. 1 d.), terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams (DK 109 str. 1 d.), arba nurodant minimalią ribą – poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip dvidešimt keturios valandos (DK 144 str. 4 d.), kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė yra dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos (DK 166 str. 1 d.), arba nurodant minimalią ir maksimalią ribas – darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti (DK 158 str. 1 d.); galimybė pasirinkti tam tikrą alternatyvą – atostogas vaikui prižiūrėti galima imti visas iš karto arba dalimis (DK 180 str. 1 d.), darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos arba prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos (DK 171 str. 2 d.).

*Konkrečių normų* paprastai nereikia konkretinti, nes jos formuluojamos gana aiškiai, pavyzdžiui, negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas (DK 241 str. 2 d.); visiškos materialinės atsakomybės sutartis negali būti sudaromos su darbuotojais iki aštuoniolikos metų (256 str. 3 d.); už

kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą (DK 239 str.).

Taigi teismų praktikos pagalba atskleidžiama tikroji teisės normų (ir juose įtvirtintų vertinamųjų sąvokų) prasmė ir jų turinys. Tokiu būdu pasiekiamas darbo teises ir pareigas formuluojančių teisės normų įgyvendinimas.

### 4.3. Kolizijų sprendimas

Viena iš Tarptautinių žodžių žodyne<sup>88</sup> pateiktų žodžio „kolizija“ (lot. *collisio* – susidūrimas, sukretimas) reikšmių yra įstatymų, reguliuojančių tuos pačius arba artimus visuomeninius santykius, prieštaravimas. Teisės norma yra kolizinė, jeigu joje suformuluota taisyklė nurodo, kaip reikia elgtis, kai viena kitai prieštarauja dvi galiojančios teisės normos<sup>89</sup>.

Kolizijos problema gali kilti, kai dviejų ar daugiau valstybių materialioji teisė pretenduoja reguliuoti ginčo santykį. Kolizijos sprendimas tokiu atveju reiškia, kad teismas nustato, kurios iš kelių valstybių teisę reikia taikyti. Kurios valstybės teisė bus taikoma, priklauso dar ir nuo to, kurios valstybės teismas nagrinės bylą, nes jis visada taiko savo valstybės kolizines normas. Nustatyti taikytiną teisę yra pakankamai sudėtinga, nes neįmanoma sukurti taisyklės kiekvienai kolizinei gyvenimo situacijai. Kaip ir materialiojoje, tarptautinėje privatinėje teisėje taip pat yra tam tikros bendrosios taisyklės. Pavyzdžiui, įtvirtinama taisyklė, kad sutartiniams santykiams taikoma valstybės, su kuria sutartinis santykis labiausiai susijęs, teisė. Tačiau tokie aptakūs ir nekonkretūs kriterijai sukelia papildomų problemų, nes tenka aiškinti patį kriterijų. Pavyzdžiui, tenka nustatyti papildomus požymius, kad būtų galima atsakyti, su kuria valstybe teisinis santykis labiausiai susijęs<sup>90</sup>.

Kolizinę normą nuo kitų skiria tai, kad ji nenumato teisinio santykio subjektų teisių ir pareigų, ji tiesiogiai teisinio santykio nereguliuoja. Vadovaujantis kolizine norma tegalima išsiaiškinti materialiosios teisės sistemą, pagal kurios materialiąją teisę ir bus nustatomos teisinio santykio subjektų teisės ir pareigos<sup>91</sup>.

Kolizinė norma, kurioje suformuluota taisyklė, nurodanti, kaip reikia elgtis, kai viena kitai prieštarauja dvi galiojančios teisės normos, yra įtvirtinta DK 8 straipsnyje. DK 8

<sup>88</sup> BENDORIENĖ, A., et al. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma litera, 2005, p. 380.

<sup>89</sup> *Cit. op.* 2, p. 290.

<sup>90</sup> MIKELĖNAS, Valentinus. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 95.

<sup>91</sup> *Cit. op.* 90, p. 96.

straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad kai Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis yra nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias nustato DK ir kiti Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taisyklės. Šia norma nustatoma ne tik kolizijų tarp tarptautinės ir nacionalinės teisės normų sprendimo taisyklė, bet ir pripažįstama tarptautinių sutarčių viršenybė nacionalinės teisės atžvilgiu. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalis nustato, kad tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Ši konstitucinė nuostata, nurodanti, kad Lietuvos Respublikos ratifikuotos tarptautinės sutartys<sup>92</sup> yra sudedamoji Lietuvos teisinės sistemos dalis, reiškia, kad šios sutartys tiesiogiai taikomos Lietuvos teisinėje sistemoje. Tarptautinių sutarčių tiesioginis taikymas Lietuvos teisinėje sistemoje numatytas ir DK 8 straipsnio 2 dalyje. Vadinasi, tokios sutarties normos darbo santykiams yra taikomos tiesiogiai, nepriimant jokio specialaus nacionalinės teisės akto. Tai taip pat reiškia, kad, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbo santykių subjektai turi teisę tiesiogiai remtis galiojančių Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių nuostatomis. Kita vertus, pati tarptautinė sutartis gali nustatyti, kai jai taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos teisės aktas. Šiuo atveju tokios tarptautinės sutarties taikymo prielaida yra tinkamai priimtas specialus norminis teisės aktas. Pavyzdžiui, Europos socialinė chartija (pataisyta) ir TDO konvencijos numato valstybių pareigą priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal jos ir tokių konvencijų nustatytus standartus, principus ir taisykles. Vadinasi, šios sutartys taikomos ne tiesiogiai, o tik tais atvejais, kai yra priimti reikiami nacionaliniai teisės aktai<sup>93</sup>.

Kolizijos problema gali kilti ne tik, kai dviejų ar daugiau valstybių materialioji teisė pretenduoja reguliuoti ginčo santykį, bet ir tada, kai vidaus teisėje iškyla prieštaravimas tarp tam tikrų norminių teisės aktų ar teisės normų. Pavyzdžiui, iki DK 168 straipsnio redakcijos (t. y. iki 2005 m. gegužės 28 d.), šio straipsnio 1 dalies 2 punkte buvo įtvirtinta nuostata, kad „kasmetinės papildomos atostogos gali būti suteikiamos: /.../ 2) už ilgalaikį nepertraukiamą darbą toje darbovietėje“. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė. Lietuvos Respublikos

---

<sup>92</sup> Pažymėtina, kad ratifikavimo nereikalaujančių įsigaliojusių Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių teisinė galia yra žemesnė už įstatymų teisinę galią ir prilygsta Vyriausybės nutarimų teisinei galiai, o Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, nereikalaujančios ratifikacijos, bet įsigaliojusios iki tol, kai įsigaliojo Konstitucija (t. y. 1992 m. lapkričio 2 d.), turi įstatymo galią. Jos tokią galią išsaugo ir po Konstitucijos įsigaliojimo (VADAPALAS, Vilenas. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 57.).

<sup>93</sup> *Cit. op.* 9, p. 62.

Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarime<sup>94</sup> Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ minėtos normos dispozityvumo nebėra, tad nutarimo teksto analizė leido daryti išvadą, kad papildomos atostogos darbuotojui už ilgalaikį darbą privalo būti suteiktos. Atsižvelgiant į DK 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą bendrą DK viršenybės kitiems įstatymams ir norminiams darbo teisės aktams principą – jeigu tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma DK norma (taip vadinama hierarchijos taisyklė), tokiu atveju, siekiant išspręsti tokią koliziją, turėjo būti taikoma DK norma. Ir atrodytų, kad šioje situacijoje, siekiant panaikinti šiuos prieštaravimus, turėjo būti keičiama minėta Vyriausybės nutarimo nuostata, kuri buvo priimta viršijant Vyriausybės kompetenciją. Tačiau pasielgta atvirkščiai: pakeistas DK 168 straipsnis, kuriame minėtos normos dispozityvumo nebeliko ir šio straipsnio analizė leidžia teigti, kad papildomos atostogos darbuotojui už ilgalaikį darbą privalo būti suteiktos. Toks šios situacijos sprendimas aiškintinas įstatymų leidėjo ketinimu būtent tokių imperatyvų reglamentavimą ir nustatyti.

DK 11 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta taisyklė, pagal kurią sprendžiamos vienodos galios norminių teisės aktų kolizijos. Tuo atveju, kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Pažymėtina, kad DK neapibrėžia naudingumo darbuotojui sąvokos, kuri yra vertinamasis kriterijus. Vadinasi, kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant, kuri norma yra naudingesnė darbuotojui, turi būti atsižvelgiama į visas aplinkybes, įvertintas ir palygintas vienos ir kitos normos naudingumas darbuotojui.

#### **4.4. Įstatymo ir teisės analogija**

Siekiant tinkamo darbo teisinių santykių subjektų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo, atsiradus jų įgyvendinimo sąlygoms, darbo teisės ir pareigos yra įtvirtinamos teisės normose, kurios pagal DK 3 straipsnį gali būti išreikštos tokiuose darbo teisės šaliniuose kaip Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Europos Sąjungos teisės aktai, DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Tačiau, kaip minėta, dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų, įstatymų

---

<sup>94</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787.

leidėjas negali iš anksto numatyti visų teisinio reguliavimo reikalingų socialinių santykių modifikacijos, kurių atsirastų ateityje. Todėl anksčiau ar vėliau vienoje ar kitoje teisinio reguliavimo srityje turi atsirasti teisės spragų. Pažymėtina, kad būdo išvengti reguliavimo įstatymais spragų nėra, gali būti tik operatyvaus jų šalinimo būdai. Vienas iš jų – reikiamos darbo teisės normos ar jų grupės sukūrimas laiku. Bet tai nėra greitas ir lengvas darbas, nes teisėkūra yra sudėtingas ir ilgas procesas. Tuo tarpu teismas ir kitos valstybės institucijos, taikančios teisės normas, negali atsisakyti spęsti konkrečios bylos, jei yra pažeistos darbo teisės subjekto teisės, teisindamiesi atitinkamos įstatymo normos nebuvimu, ir laukti, kol tokia norma bus priimta. Tokiu atveju būtina nustatyti tam tikras taisykles, kuriomis vadovaujantis teisės spragos būtų užpildomos. Teisės spragų užpildymo taisyklės (t. y. teisės spragų užpildymas taikant įstatymo arba, jei tokios galimybės nėra, teisės analogiją) yra įtvirtintos DK 9 straipsnyje. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 9 straipsnis suformuluotas taip, kad kiekviena tolesnė teisės spragų užpildymo taisyklė yra taikoma tik jeigu negalima pritaikyti ankstesnėje DK 9 straipsnio dalyje nustatytos taisyklės (išskyrus DK 9 straipsnio 3 dalį, nustatančią įstatymo analogijos taikymo apribojimą). Taigi jeigu teisės spragos negali būti ištaisytos darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis panašius santykius (DK 9 str. 1 d.), tokiais atvejais turi būti taikomos kitų teisės šakų normos, atsižvelgiant į darbo įstatymų prasmę ir pradmenis (DK 9 str. 2 d.). Tai ne kartą pažymėjo ir LAT<sup>95</sup> nurodydamas, kad pagal bendrą teisės principą, taikant įstatymo analogiją, pirmiausia taikomos tos pačios teisės šakos normos, reguliuojančios teisinį santykį, panašų į ginčo santykį, o tik jų nesant taikomos kitų teisės šakų normos, reguliuojančios panašius santykius. Ir tik tais atvejais, kai negalima pritaikyti įstatymo analogijos pagal DK 9 straipsnio 1 ir 2 dalis, t. y. nėra jokios, nei darbo, nei kitos teisės šakos normos, reglamentuojančios panašų santykį, turi būti taikomi darbo teisės principai, nurodyti DK 2 straipsnio 1 dalyje (kitai sakant, teisės analogija).

Pats žodis „analogija“ pagal vieną iš Tarptautinių žodžių žodyne pateiktų apibūdinimų<sup>96</sup> yra samprotavimas, kuriame iš objektų panašumo vienais požymiais daroma išvada, kad tie objektai panašūs ir kitais požymiais. Kaip nurodė LAT<sup>97</sup>, įstatymo analogija yra galima esant tokioms sąlygoms:

---

<sup>95</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 17 d. nutartis c. b. *J. Juonis v. UAB „Informreklama“ ir UAB „Europos investicija“*, Nr. 3K-3-144/1999, kat. 2; LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *O. Liašūnas v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Pasienio policijos departamento Šiaulių rinktinė*, Nr. 3K-3-535/1999, kat. 2.

<sup>96</sup> *Cit. op.* 88, p. 45.

<sup>97</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 21 d. nutartis c. b. *D. Rudzikiėnė v. BĮ UAB „Miltzer & Münch Fortransas“*, Nr. 3K-3-1163/2001, kat. 2.4.3.7; 2.8.

- 1) konstatuojama teisės spraga;
- 2) yra įstatymas (plačiuoju požiūriu), reglamentuojantis panašų santykį;
- 3) yra teisės normų reguliuojamų ir nereguliuojamų santykių panašumas, kuris leidžia daryti išvadą, kad analogijos taikymas neprieštarauja teisinio santykio esmei ir pobūdžiui.

DK 9 straipsnio 1 dalies, numatančios, kad tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį, analizė leidžia teigti, kad pagal analogiją gali būti taikoma ne tik DK, bet ir kito atitinkamo norminio darbo teisės akto norma. Apžvelgus teismų praktiką, matyti, kad LAT ne tik deklaratyviai nurodo bendrąjį teisės principą, pagal kurį pirmiausia taikomos tos pačios teisės šakos normos, reguliuojančios teisinį santykį, panašų į ginčo santykį, bet ir juo vadovaujasi. Antai tam tikru laiku Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas<sup>98</sup> (toliau – DĮK) 242 straipsnis numatė terminus kreiptis dėl darbo ginčų išnagrinėjimo, tačiau nenumatė termino, per kurį darbuotojas gali kreiptis į teismą dėl neišmokėto darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, išieškojimo. Atsižvelgdamas į tai, LAT nurodė, kad galiojant konstituciniam asmenų lygybės prieš įstatymą principui (Konstitucijos 29 str. 1 d.), visų tapačių teisinių santykių dalyvių pažeistos teisės turi būti ginamos analogiškai. Todėl teisės spraga dėl terminų darbo užmokesčiui bei kitoms išmokoms išieškoti užpildoma taikant įstatymo analogiją. Neišmokėjimas darbuotojui darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priskirtinas prie žalos padarymo, kuri atsiranda darbdaviui pažeidus vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. DĮK 241 straipsnio 2 dalies 3 punktas, 242 straipsnio 2 dalis, numatantys administracijos teisę betarpiškai kreiptis į teismą dėl darbuotojų padarytos žalos atlyginimo, tiesiogiai reguliuoja darbo teisinį santykį, kuris labai panašus į minėtą tiesiogiai nereguliuotą darbo teisinį santykį. Todėl, kaip pažymėjo LAT<sup>99</sup>, pagal analogiją, remiantis DĮK 241 straipsnio 2 dalies 2 ir 3 punktais, 242 straipsnio 2 dalimi, dėl neišmokėto darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, darbuotojas gali kreiptis betarpiškai į teismą per vienerius metus nuo tos dienos, kai jis sužinojo ar turėjo sužinoti apie savo teisių pažeidimą. Kitoje nagrinėjamoje byloje, iškilus terminų klausimui, taip pat vadovaujamosi jau minėtu bendroju principu. Bylos nagrinėjimo metu galiojęs Lietuvos Respublikos darbo ginčų

<sup>98</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>99</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 17 d. nutartis c. b. *J. Juonis v. UAB „Informreklama“ ir UAB „Europos investicija“*, Nr. 3K-3-144/1999, kat. 2; LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *O. Liašūnas v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Pasienio policijos departamento Šiaulių rinktinė*, Nr. 3K-3-535/1999, kat. 2.

nagrinėjimo įstatymas<sup>100</sup> (toliau – DGNĮ), numatydamas darbuotojo teisę kreiptis į darbdavį dėl nesutarimo išsprendimo tiesioginėse derybose ir šios teisės realizavimo ar savalaikio nerealizavimo teisinės pasekmės, neapibrėžė termino, per kurį darbuotojas, sužinojęs apie savo teisių pažeidimą, gali šia teise pasinaudoti. Kaip pabrėžė LAT<sup>101</sup>, tai laikytina šio įstatymo spraga. LAT, atsižvelgęs į tai, pažymėjo, kad tokio termino nustatymas svarbus, nes būtina aiškiai sureguliuoti darbo teisinių santykių subjektų elgesį, užtikrinti jų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir pakankamas teisių gynimo ribas, skatinti darbo teisinių santykių subjektus operatyviai ir ekonomiškai atkurti pažeistas darbuotojų teises. Todėl ši spraga užpildytina taikant įstatymo analogiją. Panašius teisinius santykius (darbuotojo kreipimąsi dėl pažeistų teisių gynimo ikiteisminėje stadijoje) reguliuojantis DGNĮ 6 straipsnis, numato, kad darbuotojas dėl ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją gali kreiptis per 20 darbo dienų. Todėl LAT padarė išvadą, kad pagal analogiją darbuotojas turi teisę kreiptis į darbdavį dėl pažeistų teisių atkūrimo tiesioginėse derybose per 20 darbo dienų nuo tos dienos, kai jis sužinojo apie savo teisės pažeidimą. Tačiau ne visada tam tikrų darbo teisių ir pareigų neįtvirtinimas darbo teisės normose vertintinas kaip teisės spraga. Pavyzdžiui, LAT, nagrinėdamas bylą<sup>102</sup> pagal ieškovo E. Kraucevičiaus kasacinį skundą, kuriame nurodoma, kad, DK 125 straipsnyje nenumatant darbo sutarties šalių teisės atšaukti savo valią, pagal analogiją turi būti taikomas DK 127 straipsnio 4 dalis, konstatavo, kad DK 125 straipsnis bei DK 127 straipsnis nustato skirtingus darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir natūralu, kad skirtingus darbo sutarties nutraukimo pagrindus DK reglamentuoja skirtingai, todėl tai, kad DK 125 straipsnis nenumato darbo sutarties šalių, sudariusių raštišką susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, teisės atšaukti savo valią, išreikštą susitarime, negali būti vertinama kaip įstatymo spraga.

Kaip minėta, jeigu teisės spragos negali būti ištaisytos darbo teisės normomis, reglamentuojančiomis panašius santykius, tokiais atvejais, teisės spragų klausimas sprendžiamas taikant kitų teisės šakų normas, atsižvelgiant į darbo įstatymų pradmenis ir prasmę. Kadangi darbo teisė turi privatinės teisės bruožų, DK 9 straipsnio 2 dalies atvejais dažniausiai turi būti taikoma analogija su CK. Tai patvirtina ir CK 1.1 straipsnio 3 dalis, nustatanti, kad CK normos darbo santykiams yra taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja

---

<sup>100</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.

<sup>101</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 11 d. nutartis c. b. *V. Mažeikienė v. Kupiškio pensionatas*, Nr. 3K-3-590/2001, kat. 8.2.2.

<sup>102</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 19 d. nutartis c. b. *E. Kraucevičius v. VĮ „Panevėžio miškų urėdija“*, Nr. 3K-3-489/2005, kat. 11.9.1.

atskiri įstatymai. Kad darbo teisės normomis nereglamentuotų santykių reglamentavimas sprendžiamas pagal analogiją su civilinės teisės normomis, matyti ir iš LAT nagrinėjamų bylų. Pavyzdžiui, LAT<sup>103</sup>, atsižvelgęs į tai, kad darbo įstatymai nenumato, kokiomis taisyklėmis reglamentuojamas ieškinio senaties termino eigos nutraukimas, atstatymas ir pasibaigimas, šią teisės spragą užpildė pagal įstatymo analogiją taikant CK įtvirtintas bendrąsias ieškinio senaties termino taisykles, kaip reglamentuojančias panašius ir artimiausius pagal pobūdį teisinius santykius.

Atkreiptinas dėmesys į DK 9 straipsnio 3 dalyje numatytą įstatymo analogijos taikymo apribojimą, kuris taikomas atsižvelgiant į konkrečios normos paskirtį, – neleidžiama taikyti pagal analogiją specialių teisės normų, nustatančių išimtis iš bendrųjų taisyklių. Tai grindžiama tuo, kad bendroji teisės norma formuluoja bendrąją elgesio taisyklę, yra taikoma neribotam subjektų ratui ir nustato specialiųjų normų formulavimo kryptį ir metodą. O tuo tarpu specialioji teisės norma priimama remiantis bendrąja norma, turi jai neprieštarauti ir skirta bendrosios normos imperatyvams konkretinti bei plėtoti.

Teismų praktikos analizė leidžia teigti, kad nemažai teisės spragų darbo santykių teisinio reguliavimo srityje buvo iki DK įsigaliojimo.

---

<sup>103</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gegužės 9 d. nutartis c. b. *J. Letkauskas v. UAB „Kerna“*, Nr. 3K-3-558/2001, kat. 5.5; 5.7; 18.3; 98; 115. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 26 d. nutartis c. b. *D. Judickienė v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-855/2002, kat. 2.4.3.13.



## Išvados

Norminių teisės aktų, teismų praktikos ir teisės doktrinos analizė leidžia teigti, kad:

1. Darbo teisių ir pareigų socialinė reikšmė atsiskleidžia jas įgyvendinant, t. y. jos yra vertingos tiek, kiek šias teises galima įgyvendinti ir kiek galima tikėtis, kad bus vykdomos pareigos. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas apibrėžiamas kaip teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams darbo teisiniams santykiams.

2. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijomis atskleidžiama darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo eiga nuo darbo teises ir pareigas formuluojančių teisės normų sukūrimo iki jų įgyvendinimo rezultatu esančių konkrečių teisinių santykių. O konkretaus teisinio santykio, taip pat darbo teisinio santykio (ir darbo teisių ir pareigų) atsiradimui, pasikeitimui ar pasibaigimui yra būtinos visos kartu tokios prielaidos, tuo pačiu esančios ir darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijomis, kaip teisės norma, juridinis faktas ir teisinis subjektiškumas.

3. Norminiuose teisės aktuose įtvirtinta galimybė tiek darbuotojams, tiek darbdaviams pasinaudoti darbo teisių gynimo būdais neužtikrina darbo teisinių santykių subjektų lygybės. Tai sąlygoja nepakankamas ir netinkamas teisinis reguliavimas, susijęs su darbdavio darbo teisių gynimu.

4. Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas užtikrinamas teisės normų įgyvendinimo taisyklėmis (aiškinimu, konkretinimu, kolizijų sprendimu ir analogija), kurių tikslas yra tinkamas įstatymų leidėjo valios pritaikymas konkrečiai situacijai.

## Literatūros sąrašas

### Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).
2. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704).
3. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740).
4. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737).
5. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674).
6. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653).
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).
8. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340).
9. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262).
10. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137).
11. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745).
12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).
13. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699).
14. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640).
15. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308).
16. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019).
17. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (Valstybės žinios, 1999, 30-856).
18. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207).

19. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851).
20. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933).
21. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ (Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913).
22. Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 (Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120).
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787).

### **Specialioji literatūra**

1. BENDORIENĖ, A., et al. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma litera, 2005.
2. BUŽINSKAS, G.; PETRAVIČIUS, R.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
3. LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
4. KEINYS, S., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. III papildytas ir pataisytas leidimas.
5. MIKELĖNAS, Valentinas. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas*. Vilnius: Justitia, 2001.
6. MIKELĖNIENĖ, D.; MIKELĖNAS, V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999.
7. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
8. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t.
9. ŠILEIKIS, Egidijus. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2003.
10. VADAPALAS, Vilenas. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
11. VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2004.

12. VANSEVIČIUS, Stasys. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
13. БОРИСОВ, В. В., et al. *Общая теория государства и права*. Москва: ЗЕРЦАЛО, 1998. Том 2.
14. КЛИМЕНКО, С. В.; ЧИЧЕРИН А. Л. *Основы государства и права*. Москва: ЗЕРЦАЛО, 1999.
15. NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 283-290.
16. TIAŽKIJUS, Viktoras. Teisės normų realizavimo taisyklės. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 340-352.
17. DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, Nr. 39.
18. KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2 (56), p. 34-48.

### **Teismų sprendimai**

1. 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).
2. 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).
3. LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ (Teismų praktika, 2004, Nr. 21).
4. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 3 d. nutartis c. b. *I. N. v. Ignalinos valstybinės atominės elektrinės darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-316/2006, kat. 11.9.3.

5. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2.
6. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 22 d. nutartis c. b. *UAB „Visatex“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Utenos skyrius*, Nr. 3K-3-145/2006, kat. 1.2; 1.4.10; 3.1; 12.
7. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *O. Puikienė v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-295/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
8. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 1 d. nutartis c. b. *B. Andrulis v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-291/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
9. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *P. Vaišvila v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-294/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
10. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *A. Radavičius v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-296/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
11. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. *A. Mingilas v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-293/2005, kat. 11.9.1.
12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. *R. Vaitkevičius v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-249/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
13. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c. b. *E. V. Šimkevičius v. „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-290/2005, kat. Nr. 11.9.1; 18.3.
14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 13 d. nutartis c. b. *L. Stravinskienė v. UAB „Vigidas“*, Nr. 3K-P-276/2005, kat. 16.2.1; 16.3; 17.7; 44.5.2.16.
15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *L. Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.
16. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 19 d. nutartis c. b. *E. Kraucevičius v. VĮ „Panevėžio miškų urėdija“*, Nr. 3K-3-489/2005, kat. 11.9.1.
17. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *UAB „Dola“ v. J. Brazauskienė ir A. Bukauskienė*, Nr. 3K-3-28/2005, kat. 16.6; 16.7.
18. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c. b. *R. Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“*, Nr. 3K-3-227/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.
19. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 13 d. nutartis c. b. *Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-540/2004, kat. 2.3.1; 2.3.2; 10.

20. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004, kat. 10; 13.
21. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. nutartis c. b. *AB „Šiaulių stumbras“ profesinė sąjunga ir kt.*, Nr. 3K-3-1014/2003, kat. 10; 2.4.3.2.
22. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 18 d. nutartis c. b. *VšĮ Karoliniškių poliklinikos Medikų profesinė sąjunga v. VšĮ Karoliniškių poliklinika*, Nr. 3K-3-718/2003, kat. 10.
23. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 10 d. nutartis c. b. *AB „Anykščių vynas“ darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-584/2002, kat. 10; 115.
24. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 26 d. nutartis c. b. *D. Judickienė v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-855/2002, kat. 2.4.3.13.
25. LAT CBS 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.
26. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *UAB „Vilniaus troleibusai“ v. UAB „Vilniaus troleibusai“ Darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-212/2001, kat. 12.3.
27. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 23 d. nutartis c. b. *UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ v. Klaipėdos transporto darbininkų sąjungos UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ skyriaus komitetas*, Nr. 3K-3-450/2001, kat. 13; 10.
28. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 13 d. nutartis c. b. *AB „Klaipėdos pienas“ v. Klaipėdos darbininkų sąjungos taryba, AB „Klaipėdos pienas“ darbininkų sąjungos taryba*, Nr. 3K-3-695/2001, kat. 10; 13; 2.6.
29. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 21 d. nutartis c. b. *D. Rudzikienė v. BĮ UAB „Miltzer & Münch Fortransas*, Nr. 3K-3-1163/2001, kat. 2.4.3.7; 2.8.
30. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 11 d. nutartis c. b. *V. Mažeikienė v. Kupiškio pensionatas*, Nr. 3K-3-590/2001, kat. 8.2.2.
31. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gegužės 9 d. nutartis c. b. *J. Letkauskas v. UAB „Kerna“*, Nr. 3K-3-558/2001, kat. 5.5; 5.7; 18.3; 98; 115.
32. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 6 d. nutartis c. b. *AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ v. E. Račkauskas*, Nr. 3K-3-563/1999, kat. 5;
33. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 14 d. nutartis c. b. *S. Vizgirdienė ir kt. v. Telšių rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-74/1999, kat. 35.

34. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 6 d. nutartis c. b. AB „Lietuvos radijo ir televizijos centras“ v. E. Račkauskas, Nr. 3K-3-563/1999, kat. 5
35. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-50/1999, kat. 32;
36. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. rugsėjo 22 d. nutartis c. b. IAB „Palangos investicija“ v. Palangos miesto valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-455/1999, kat. 32.
37. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 17 d. nutartis c. b. J. Juonis v. UAB „Informreklama“ ir UAB „Europos investicija“, Nr. 3K-3-144/1999, kat. 2;
38. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. spalio 4 d. nutartis c. b. O. Liašūnas v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Pasienio policijos departamento Šiaulių rinktinė, Nr. 3K-3-535/1999, kat. 2.
39. LAT CBS teisėjų kolegijos 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. G. Milčiukienė v. UAB „Antriniai metalai“, Nr. 3K-161/98, kat. 3.
40. LAT CBS teisėjų kolegijos 1998 m. lapkričio 30 d. nutartis c. b. A. Sidabraitė v. Č. Sidabras ir kt., Nr. 3K-183/98, kat. 6.

## Santrauka

Darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas apibrėžiamas kaip teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams teisiniams santykiams. Vien tik elgesio taisyklių (darbo teisių ir pareigų) darbo teisinių santykių subjektams nustatymas teisės normų pagalba, tai dar nereiškia teisės normos įgyvendinimo. Teisės norma pradeda veikti atsiradus juridiniam faktui, kitaip tariant, teisės norma įgyvendinama, kai tik atsiranda joje numatytų situacijų ir aplinkybių. Taigi darbo teisių ir pareigų įgyvendinimas pasiekiamas šiomis darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo stadijomis: visų pirma turi būti sukuriama pačios darbo teisės ir pareigas formuluojančios teisės normos, antra, turi atsirasti juridinis faktas, o fiziniai ir juridiniai asmenys turi turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą ir taip prieinama prie teisinio santykio, esančio teisės normos įgyvendinimo rezultatu.

Tam, kad darbo teisės ir pareigos būtų ne deklaratyvios, bet ir realiai įgyvendinamos, būtina garantuoti darbo subjektams galimybę pasinaudoti teisėtais darbo teisių gynimo būdais, iš kurių svarbiausi yra darbo teisių savignyba ir darbo teisių gynimas, pasinaudojant kompetentingomis valstybės ar nevalstybinėmis institucijomis.

Tiesiogiai įgyvendinant teisės normą, praktikoje susiduriama su įvairiomis problemomis: nereti atvejai, kai teisės normos yra suprantamos skirtingai ir subjektyviai, tokiai pačiai situacijai yra nustatomas skirtingas teisinis reguliavimas, o dėl gyvenimo ir socialinės elgsenos, kuriai norima daryti įtaką, kaitos, nespėjant visas teisei reikšmingas situacijas aprašyti teisiniu tekstu, gali atsirasti, kad tam tikros konkrečios situacijos nereglamentuoja jokia teisės norma. Būtent tokiems ir daugeliui kitų atvejų yra numatytos tam tikros teisės normų įgyvendinimo taisyklės, kurių pagalba užtikrinamas tinkamas teisinis poveikis darbo santykiams, formuojant faktinį subjektų elgesį, atitinkantį įstatymų leidėjo ketinimus. Pagrindinės teisės normų įgyvendinimo taisyklių, kurių tikslas yra tinkamas įstatymų leidėjo valios pritaikymas konkrečiai situacijai, grupės yra aiškinimas, konkretinimas, kolizijų sprendimas ir analogija.



## Summary

Implementation of labour rights and duties is defined as implementation of legal rules under actual legal relationship. Establishing the code of conduct (labour rights and duties) for the entities engaged in labour legal relationship with the help of legal rules alone does not mean implementation of legal rule. Legal rule starts functioning after the appearance of legal fact, in other words, legal rule is implemented as soon as the foreseen situations and circumstances appear therein. Thus, implementation of labour rights and duties is achieved through the following stages of implementation of labour rights and duties: firstly, the very legal rules formulating labour rights and duties should be established; secondly, legal fact should emerge, and natural as well as legal entities should have labour legal capacity, and in this way it comes to legal relationship existing as the result of legal rule implementation.

In order labour rights and duties were not only declarative, but also really implemented, it is necessary to guarantee the possibility for labour entities to make use of legal methods for protection of labour rights, where the most important are self-protection of labour rights and protection of labour rights by using competent public or independent institutions.

In direct implementation of legal rule various problems are faced in practice: quite often cases are when legal rules are understood differently and subjectively, different legal regulation is established for the same situation, and due to change in life and social behaviour, which is to be influenced, failure in describing all relevant situations in legal aspect, it may happen that some specific situations are not regulated by any legal rule. Specifically for such cases and many other cases, certain rules for implementation of legal rules are foreseen, which ensure an appropriate legal impact on labour relations in forming real behaviour of subjects corresponding to intentions of the legislator. The main groups of the rules for implementation of legal rules, the aim of which is an adequate adjustment of the legislator's will to specific situation, are explanation, specification, solution of collisions and analogy.