

Vilniaus universitetas
Teisės fakultetas
Darbo teisės katedra

Neakivaizdinio skyriaus
IV kurso studentės
Laimos Karvelienės

Magistro darbas

Darbo teisės reforma Lietuvoje po nepriklausomybės atkūrimo

Darbo vadovas:
Prof.dr. I. Nekrošius
Darbo recenzentas:
As. R. Stanevičius

Vilnius 2007m.

Turinys

Darbo teisės reforma Lietuvoje po nepriklausomybės atkūrimo

Įvadas.....	p. 3
1. Lietuvos Respublikos darbo teisės reformos priežastys, prielaidos, sąlygos...	p. 5
1.1 Politinės priežastys įtakojusios darbo teisės reformą.....	p.6
1.2 Ekonominės priežastys lėmusios darbo įstatymų reformavimą.....	p.10
1.3 Mokslinės ir politinės diskusijos: kurį kelią pasirinkti?.....	p. 12
1.4 Kodifikavimo privalumai.....	p. 18
2. Pirmasis darbo teisės reformavimo etapas: laipsniškas darbo teisinių santykių reformavimas ir pirmieji darbo įstatymai. Jų apžvalga, apibūdinimas ir reikšmė.....	p. 20
3. Antrasis darbo teisės reformavimo etapas.....	p. 29
3.1 Darbo kodeksų projektų rengimas ir priėmimas.....	p. 29
3.2 Tolesnė darbo įstatymų raida ir perspektyvos.....	p. 45
Išvados.....	p. 48
Šaltinių ir literatūros sąrašas.....	p. 50
Santrauka lietuvių kalba.....	p. 53
Santrauka anglų kalba.....	p. 54

Ivadas

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, valstybėje prasidėjo sudėtingi teisėkūros procesai. Juos įtakojo visa eilė priežasčių, kurios šį procesą pakreipdavo viena ar kita kryptimi. Darbo teisė, kaip ir kitos teisės šakos, buvo reikalinga reformavimo. Tinkamo kelio darbo teisei reformuoti, pasirinkimas, buvo ypač svarbus, nes nuo tinkamai sureguliuotų darbo santykių priklauso ir pačios valstybės stabilumas.

Pasirinkta nagrinėti tema aktuali tuo, jog svarbu žinoti ne tik dabartinį darbo santykių teisinį reguliavimą, bet nemažiau svarbu žinoti, kaip darbo santykiai buvo reguliuojami netolimoje praeityje, tačiau visiškai kitoje aplinkoje, kitoje valstybinėje santvarkoje. Lyginamuoju požiūriu sugretinus tarybinių laikų darbo teisės doktriną su dabartiniu darbo santykių teisiniu reguliavimu, ne tik įdomu stebėti jų kaitą, bet tai svarbu ir teoriniu požiūriu. Tokios žinios leidžia išvelgti vieno arba kito reguliavimo privalumus bei trūkumus. Pasirinkta tema aktuali ir dėl tos priežasties, jog ne tik reikėjo naujai, iš esmės sureguliuoti darbo teisinius santykius bet ir suderinti juos su tarptautinio lygmens darbo teisės aktais. Lietuvai iškelus tikslą integruotis į Europos Bendriją bei atkūrus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje, darbo teisės normos turėjo būti suderintos su tarptautiniais standartais.

Darbo teisės reforma užtruko kone trylika metų ir buvo užbaigta priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Šio darbo tikslas yra parodyti, kaip iš tarybinės darbo teisės vystėsi šiuolaikinė darbo teisė.

Užsibrėžto tikslo neįmanoma pasiekti neatlikus išsamaus teisės aktų tyrimo. Todėl keliami uždaviniai, – tiriant bei analizuojant darbo teisės reformos eigą, jos metu priimtus teisės aktus, parodyti, koks buvo darbo teisės reformos kelias, jo kryptys ir galiausiai rezultatas.

Rašant šį darbą buvo analizuoti tiek tarybiniai, tiek ir lietuviškieji darbo įstatymai, teisės mokslininkų straipsniai bei monografijos, tarptautinių ekspertų išvados, tarptautinių konferencijų medžiaga ir kiti dokumentai, susiję su darbo teisės reformos įgyvendinimu, tai Lietuvos Respublikos Seimo posėdžių stenogramos ir nutarimai.

Šio darbo objektas, – darbo teisės reformos eigos analizė. Daugeliu atvejų tai sutampa su tyrimo šaltiniais. Tai yra visa eilė darbo įstatymų priimtų pirmajame reformos etape bei Darbo kodekso projektai.

Rašant šį darbą buvo naudojami įvairūs tyrimo metodai. Paminėtini keli iš jų: loginės analizės metodas, kuris naudotas tiriant norminę bei specialią literatūrą. Remiantis

šiuo metodu buvo tiriami atskiri reformos etapai, nagrinėjamas konkrečiame etape buvęs darbo santykių reglamentavimas. Su juo susiję: lyginamasis metodas bei istorinis metodas. Jų pagalba buvo gretinamos įvairios teorijos bei požiūriai vykę tam tikrais, diskusiniais klausimais. Taip pat lyginamas darbo santykių reglamentavimas buvęs tarybiniais laikais bei atskirais reformos eigos etapais. Gretinamos darbo įstatymų normos buvo vertinamos kokybiškumo bei pažangumo prasme. Sistemini analizės metodas padėjo aptariamus atskirus darbo teisės institutus išanalizuoti kaip tarpusavyje susijusių elementų visumą. Teleologinis metodas padėjo nustatyti teisės aktų leidėjo tikruosius ketinimus, tikslus kurių jis siekė priimdamas konkretų teisės aktą ir atskleisti įstatymo turinį.

1. Lietuvos Respublikos darbo teisės reformos priežastys, prielaidos, sąlygos.

1990 metai buvo reikšmingi ne tik Lietuvos valstybės istorijai, bet ir Lietuvos teisės istorijai. Buvo pradėta teisės reforma, kuri neaplenkė ir darbo teisės. 1990m. atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę bei pasirinkus demokratinės valstybės kelią, buvo būtina reformuoti ir teisinę sistemą.

Po Nepriklausomybės atkūrimo galiojo tarybiniais metais priimti teisės aktai, svarbiausias iš jų Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas¹ (toliau 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas). Kardinalių politinių pasikeitimų fone neišvengiamai keitėsi ir visuomeniniai santykiai, o tuo pačiu ir darbo teisiniai santykiai. Todėl buvo būtina darbo teisę priartinti prie besikeičiančių visuomeninių santykių ir leisti jiems plėtotis tinkama linkme. Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, vienas svarbiausių uždavinių buvo priimti įstatymus, kurie atitiktų teisinės valstybės prigimtį, Respublikos geografinę padėtį, žmonių gyvensenos, gamybos bei kitas socialines ekonomines sąlygas.²

Tarybinė santvarka pasižymėjo centralizuotu visasąjunginiu valdymu ne tik politiniame, valstybės valdymo lygmenyje, kur buvo įtvirtinta vienpartinė valstybės valdymo sistema, bet ir visose kitose gyvenimo sferose, visose ūkio šakose, neaplenkiant ir darbo santykių teisinio reguliavimo. 1990 metais Lietuvai atsisakius valstybinės nuosavybės monopolio, ėmė kurtis privatūs ūkio vienetai: personalinės įmonės, akcinės bendrovės, ir kt. Atsiradus naujiems ūkio dariniams reikėjo gana greitai reaguoti į pasikeitusią situaciją bei išplėsti dispozityvaus darbo teisinių santykių reguliavimo galimybę. Pasak darbo teisės mokslininkų darbo santykių valstybinio reguliavimo metodas trukdė darbo rinkos formavimuisi, neatitiko pasikeitusių ekonominių ir socialinių sąlygų, todėl turėjo būti keičiamas.³

Be to, buvo aktualu pritraukti ir užsienio investuotojus, tokiu būdu kūrėsi ir užsienio kapitalo įmonės, kurioms itin stiprus valstybinis reguliavimas negalėjo būti priimtinas. Demokratinės valstybės siekis buvo neįsivaizduojamas be rinkos liberalizavimo.

¹ Valstybės žinios, 1972m. Nr. 18 – 137.

² DAMBRAUSKIENĖ G. Kolektyvinių sutarčių įstatymo kūrimo ir jo taikymo prielaidos. Lietuvos valstybingumo teisinės problemos. Pirmojo Pasaulio lietuvių teisininkų kongreso įvykusio Vilniuje ir Palangoje 1992m. gegužės 24 – 31 d. straipsnių ir tezių rinkinys. Vilnius 1993m. p.72

³ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999 m. 33 (1) p. 25.

Palikus galioti senuosius teisės aktus, kai kurie klausimai apskritai nebūtų reglamentuojami. Pavyzdžiui, atsiradus privačioms įmonėms, darbo teisinių santykių subjektu tapo ir privatus darbdavys, kokių nebuvo tarybinėje santvarkoje, dėl to nebuvo ir atitinkamo reglamentavimo.

Taigi politinės, ekonominės, socialinės permainos negalėjo neatsiliepti darbo teisinių santykių reguliavimui. Tokios prielastys ir lėmė būtinybę reformuoti darbo teisę bei su ja susijusius santykius.

Galima išskirti tokias prielastis lėmusias darbo teisės reformos būtinybę:

- 1) politinės;
- 2) ekonominės;

Pabandysiu apszvelgti kiekvieną jų detaliau.

1.1 Politinės prielastys itakojusios darbo teisės reformą.

Politinės prielastys, lėmusios darbo teisės reformą, buvo akivaizdžios. Kaip aukščiau trumpai minėta, keitėsi ne tik politinė situacija, bet ir apskritai valstybinė santvarka. Lietuvos Respublika tapo suvereni ir neprikausoma. Valstybė keitėsi iš esmės. 1990 m. kovo 11 d. Lietuvos Parlamentas, tuometinė Aukščiausioji Taryba, paskelbė Nepriklausomos Lietuvos Respublikos atkūrimą ir užsibrėžė tikslą sukurti demokratinę ir teisinę valstybę. Priėmus Lietuvos Respublikos laikinąjį pagrindinį įstatymą⁴ (toliau Laikinasis pagrindinis įstatymas) buvo pratęstas tarybinių įstatymų, kurie neprieštaravo naujai konstitucinei tvarkai galiojimas. Šis įstatymas tapo visos Lietuvos teisinės sistemos reformos kelyje į demokratiją pradžia ir reiškė buvusios sovietinės teismų sistemos, kaip ir pagrindinių materialinės bei proceso teisės šaltinių, recepciją, bet tik laikiną.⁵ Išskirtini du svarbūs momentai susiję su Laikiniu pagrindiniu įstatymu:

a) nustatytas laikinas tarybinių įstatymų perėmimas tiek, kiek jie neprieštarauja Liakinajam Pagrindiniam įstatymui;

b) Laikinąjį pagrindinį įstatymą galima laikyti riba, su kuria siejama Lietuvos teisinė reformos pradžia.

Kalbama apie teisinės sistemos reformą apskritai. Tačiau ji savyje talpina daugybę sudedamųjų dalių, – taip pat ir darbo teisę, kaip ir bet kurią materialinę ar

⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl laikinojo pagrindinio įstatymo. Nr. I – 14. 1990. 03.11. Priėmė Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba. Valstybės žinios, 1990.03.31 Nr. 9 – 224.

⁵ GREIČIUS V. Lietuvos Respublikos teismai: jų sistemos raida, problemos. Teisės problemos 1998/ 3-4, p. 13

procesinę teisės šaką 1990 m. reikalingą reformavimo. Taigi, aukščiau pasakyti žodžiai tinka ir darbo teisei.

Kita nuomonė yra ta, jog tikrąją Lietuvos teisinės sistemos kūrimo pradžią, turbūt, reikėtų laikyti 1992 m., nes valstybės teisinė sistema buvo iš esmės suprojektuota Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.⁶

Tačiau sutikčiau su pirmąja nuomone, kuri teisinės reformos pradžią laiko Laikinojo pagrindinio įstatymo priėmimą, nes tai buvo staigus ir gilus lūžis valstybės istorijoje, kuris reikalavo ypatingų permainų ir greitos reakcijos į besikeičiančią situaciją.

Minėto akto reikšmė yra neabejotinai svarbi ir nagrinėjamai temai. Lietuvos teisė formaliai įgavo savarankiškos teisės sistemos statusą. Be to, minėtais aktais buvo nustatytas iš esmės principinis tarybinės teisės sistemos ir Lietuvos teisės sistemos galiojimo klausimas, tai yra visi galiojantys, laikinai perimti tarybiniai teisės aktai, negalėjo prieštarauti Laikinajam pagrindiniam įstatymui.

Taigi atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę ir priėmus Laikinąjį pagrindinį įstatymą buvo pratęstas tarybinių įstatymų, kurie neprieštaravo naujai konstitucinei tvarkai galiojimas. Remiantis Laikiniu pagrindiniu įstatymu, jo 130 straipsniu visi Lietuvos įstatymai ir kitokie valstybinių organų aktai leidžiami remiantis šiuo Lietuvos Respublikos laikiniu pagrindiniu įstatymu ir sutinkamai su juo.⁷ O tai, taip pat, reiškė, jog buvo apibrėžtos ribos ir numatytos gairės tolesnių įstatymų, tame tarpe ir darbo įstatymų, priėmimui. Todėl nagrinėjant šią temą privalu pabrėžti ribą, kuri skyrė senąją, tarybinę teisės sistemą ir jau nepriklausomoje Lietuvoje, teisinės sistemos reformos pradžią. O minėtų teisės aktų priėmimą laikyčiau politinėmis akcijomis tiesiogiai įtakojusiomis teisinės sistemos reformą.

1992 m. data sietina su Lietuvos Respublikos Konstitucijos priėmimu, be abejo, taip pat yra svarbi. Ji padėjo pamatus, suformulavo pamatines idėjas, kurios toliau turėjo būti vystomos priimamuose įstatymuose. Be to, šis pamatinis teisės aktas buvo priimtas piliečių, išreiškiant savo apsisprendimą dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos referendume ir tuo patvirtinant tolesnius valstybės, ir piliečių siekius gyventi nepriklausomos Lietuvos Respublikoje. Tokiu būdu 1992 m. data labiau sietina su pasirinkto kelio patvirtinimu, visuomenės apsisprendimu ir toliau vykdyti jau pradėtą reformą, nei su teisinės reformos pradžios data.

⁶ BALČIŪNAS G. Teisinės sistemos reformos eiga ir pagrindinės problemos. Teisės problemos 2000/2, p. 23

⁷ Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl laikinojo pagrindinio įstatymo. Nr. I – 14. 1990. 03.11. Priėmė Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba. Valstybės žinios, 1990.03.31, Nr. 9 – 224, 130 str.

Grįžtant prie politinių priežasčių davusių pradžia darbo teisės reformai, reikia aptarti ir kitus klausimus.

Lietuvos Respublikai atkūrus nepriklausomybę, nebeliko visasąjunginio centralizuoto valdymo iš Maskvos. Tarybiniais metais darbo teisinius santykius reguliavo tiek sąjunginiai, tiek ir respublikiniai teisės aktai. Sąjungos ir sąjunginių respublikų kompetencija darbo reguliavimo srityje buvo nustatoma pagal TSR Sąjungos ir sąjunginių respublikų darbo įstatymų pagrindus, patvirtintus TSRS Aukščiausiosios Tarybos 1970 m. liepos 15 d. įstatymu. Pagal minėtą teisės aktą dalis darbo teisinio reguliavimo klausimų buvo priskirta išimtinai TSR Sąjungos kompetencijai. Jau priimant pagrindus, TSR Sąjungos kompetencijai buvo priskirta labai daug darbo santykių teisinio reguliavimo klausimų, o vėliau ši kompetencija buvo dar labiau plečiama.⁸ Čia galėtų būti išskirti du aspektai:

- a) centralizuotas visasąjunginis darbo teisinių santykių reglamentavimas;
- b) labai detalus valstybinis darbo santykių reguliavimas, nepaliekantis susitarimų laisvės darbo santykių subjektams.

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, tuo pačiu buvo išspręstas ir centralizuoto visasąjunginio darbo teisinių santykių reglamentavimo klausimas. Pagal Laikinojo pagrindinio įstatymo 78 str. aukščiausiuoju Lietuvos Respublikos valstybinės valdžios organu buvo paskelbta Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba. Pagal minėto straipsnio 4 punktą, Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos kompetencijai priklausė: įstatymiškai reguliuoti nuosavybės santykius, ūkio, socialinės ir kultūrinės veiklos valdymo organizavimą, biudžetinės ir finansinės sistemos, darbo apmokėjimo, kainodaros ir apmokestinimo santykius, aplinkos apsaugos ir gamtos išteklių naudojimo, taip pat piliečių konstitucinių teisių, laisvių ir pareigų realizavimo organizavimą ir kitus santykius.⁹ Įstatymo formuluotė įdomi tuo, jog apsiribojama tam tikrų sričių, kuriose galima įstatymų leidyba išvardinimu. Tačiau aktualu tai, jog įstatymų leidyba, kad ir nustatytose srityse, priklausė Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos kompetencijai. Taigi, visi priklausomybės ryšiai, įskaitant ir įstatymų leidybą, buvo nutraukti, o apsisprendus dėl valstybės nepriklausomybės ir suvereniteto, teisės aktų leidyba tapo pačios Lietuvos valstybės reikalu. Kita vertus, nors ir buvo įvykdyta

⁸ DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. Darbo teisė. Vilnius. Mintis, 1990m. p.31

⁹ Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl laikinojo pagrindinio įstatymo. Nr. I – 14. 1990. 03.11. Priėmė Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba. Valstybės žinios, 1990.03.31, Nr. 9 – 224, 78 str. 4 punktas

tarybinių įstatymų recepcija, nes kitaip iš karto ir būti negalėjo (buvo neįmanoma ir nerealu pakeisti visus įstatymus iš karto), nebuvo poreikio taikyti pasenusių teisės aktų visa apimtimi nes jie jau nebeatitiko tų dienų realijų nei teisine, nei moraline prasme. Be to, kaip jau buvo minėta, tarybiniai įstatymai buvo priimami vienpartinės centralizuotos valdymo sistemos rėmuose, todėl neatitiko nepriklausomos Lietuvos Respublikos poreikių ir lūkesčių. Darbo teisiniams santykiams reguliuoti liko 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas. Tačiau tolesnė įstatymų leidybos teisė, tame tarpe ir darbo įstatymų, priklausė Lietuvos Aukščiausiajai Tarybai.

Antrasis aspektas sietinas su rinkos liberalizavimu apskritai, visose ūkio šakose, tame tarpe ir darbo rinkoje, siekiant suteikti daugiau susitarimo laisvės darbo teisinių santykių subjektams. Darbo rinkos liberalizavimo klausimas taip pat buvo aktualus dėl užsienio investicijų pritraukimo į Lietuvos rinką. Šia prasme, darbo rinkos liberalizavimo siekis yra sietinas su politiniu interesu. Tačiau daugiau apie darbo rinkos liberalizavimą galima kalbėti nagrinėjant ekonomines priežastis nulėmusias reformą.

Dar viena priežastis lėmusi darbo teisės reformos būtinybę, tai buvo Lietuvos Respublikos siekis tapti Europos Sąjungos valstybių nare. Šis siekis atsirado ne tuoj pat atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę. Galima būtų atskirti du momentus: pirma, – darbo teisės reformos būtinybę vos tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, kai reikėjo kurti darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus praktiškai naujai. Ir antra, – siekiant narystės Europos Bendrijoje, kuomet, reikėjo tobulinti jau priimtus lietuviškuosius įstatymus. Chronologiškai šiuos du momentus skiria laiko tarpas nuo 1990 m. kovo 11d. iki 1995 m. birželio mėn., kuomet buvo pasirašytos asociacijų sutartys steigiančios asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų šalių narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės bei pradėtos derybos su Europos Bendrijomis siekiant tapti jų nare.¹⁰ Šia sutartimi buvo aiškiai išreikštas Lietuvos narystės Europos Sąjungoje tikslas ir įtvirtintas Lietuvos įsipareigojimas suderinti savo teisę su Europos Sąjungos reikalavimais. Tuo metu darbo teisės reforma Lietuvoje jau buvo vykdoma (pirmasis jos etapas). Žiūrint šių dienų akimis, minėtas Lietuvos siekis tapo viena pagrindinių priežasčių reformuoti darbo teisę bei pereiti prie antrojo reformavimo etapo. Galima teigti, jog siekis tapti Europos Bendrijų valstybių nare lėmė būtinybę suderinti nacionalinius darbo teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos darbo teisės aktais ir taip priartinti Lietuvos įstatymus prie tarptautinių standartų. Prisiimti įsipareigojimai, tokie kaip tarptautinių, visuotinai pripažįstamų darbo standartų įtvirtinimas Lietuvos

¹⁰ Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 10]: <http://www.eudel.lt/lt/es_ir_lietuva/index.htm>

nacionalinėje teisėje, buvo akstinas tolimesniam darbo teisinių santykių reglamentavimui kurti, plėtoti bei vystyti.

Aptariamam laikotarpiu jau buvo aišku ir tai, jog nepakeitus paties teisinio reguliavimo turinio, mechaniškas kitų teisė sistemų ar kitų valstybių institutų perėmimas nėra reforma.¹¹ Su šia nuomone galima sutikti, nes kiekviena valstybė yra skirtinga ne tik teisinėmis tradicijomis, skirtinga istorine praeitimi, tradicijomis, bet ir jos gyventojų mentalitetu. Todėl mechaniškai perkelta teisinė kitos valstybės sistema vargu ar prigyto mūsų valstybėje. Juolab, kad tokią praktiką mūsų valstybei jau buvo tekę išgyventi.

1.2 Ekonominės priežastys lėmusios darbo įstatymų reformavimą.

Ekonominės priežastys taip pat lėmė darbo įstatymų pakeitimą. Jos ypač sietinos su pasikeitusia politine situacija, rinkos liberalizavimu bei su tuo susiję ir pasikeitimai visuomeniniuose santykiuose.

Pokyčiai rinkoje (valstybinio valdymo atsisakymas, perėjimas prie rinkos ekonomikos sąlygų) negalėjo neatsiliepti ir darbo rinkai, kurią reikėjo skubiai reguliuoti teisinėmis priemonėmis. Mokslininkai dirbantys darbo teisės srityje pastebėjo, jog net patys menkiausi pokyčiai socialinio ar ekonominio gyvenimo pokyčiai pirmiausia atsispindi darbo santykių srityje. Perėjus prie šiuolaikinių rinkos ekonomikos sąlygų, iš esmės pasikeitė darbo santykiai. Niekam nekilo abejonių, kad detalus įstatyminis darbo santykių reglamentavimas nesudaro tinkamų, optimalių sąlygų, rinkai vystytis, neužtikrina darbuotojams pakankamų darbo ir socialinių garantijų.¹²

Ekonominiai santykiai yra gana sunkiai prognozuojama sritis, ypač įvykus tokioms radikalioms permainoms. Todėl reikėjo greitai ir tinkamai sureaguoti į tuo metu vykusius pasikeitimus bei ieškoti teisinio reguliavimo kelio, kuris atitiktų teisingumo, sąžiningumo kriterijus. Kadangi darbo proceso dalyviai yra šalys, turinčios skirtingų interesų, o darbo teisės užduotis – sudaryti sąlygas ieškoti priešingų interesų kompromiso.¹³

Paprastai darbo santykių reguliavimas yra nukreiptas apsaugoti darbuotojo teises, nes manoma, jog darbuotojas yra silpnesnis darbo santykių subjektas. Tokia taisyklė buvo teisinga tarybiniais metais, kai vienintelis darbdavys buvo valstybė. Tačiau

¹¹ GREIČIUS V. Lietuvos Respublikos teismai: jų sistemos raida, problemos. Teisės problemos 1998/ 3-4, p. 13

¹² PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius TIC, 2005m. p. 13

¹³ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005m., Justitia p. 52

tam tikrais atvejais, tai priklauso ir nuo ekonominės situacijos šalyje, gali būti ir taip, jog darbdavys bus labiau priklausomas nuo darbuotojo, ir ims piktnaudžiauti jam nustatytu palankiu teisiniu reguliavimu. Todėl reformuojant santykius darbuotojas – darbdavys reikėjo apgalvoti daugybę klausimų, kaip tuos santykius sureguliuoti. Pernelyg smulkmenišką darbuotojo interesų saugojimas galėjo būti ne tik nenaudingas, bet ir žalingas tiek darbo sutarties šalims (labiausiai darbdaviui), tiek ir valstybės ekonomikai.

Darbo teisiniai santykiai savo esme yra gana dinamiški. Turint omenyje, jog ekonominiai gamybiniai santykiai nestovi vietoje, o vystosi ypatingai sparčiai, darbo teisei iškyla neatidėliotinas poreikis taip pogi vystytis bei plėtotis. Atgal žiūrėti jau nebuvo galima, nes ekonominiai, gamybiniai santykiai, bei techninės galimybės įgijo vis didesnę pagreitį, o darbo teisė, kaip jau buvo minėta, reaguoja į tokius pasikeitimus ir reikalauja tinkamo darbo santykių reglamentavimo. Todėl reformuojant darbo teisę, jos iniciatoriams ir rengėjams buvo keliamas dar sunkesnis uždavinys, - numatyti ateities perspektyvas ir darbo santykius sureglamentuoti atsižvelgiant atitinkamai ne tik į darbo santykių šalių priešingus interesus, bet ir galimai numatyti tokių santykių ateities perspektyvas. Nes tinkamų sąlygų darbo santykiams sudarymas arba jų nesudarymas turės didelės įtakos visuomenei, o taip pat ir valstybei.

Besikeičiant pačiai valstybei, keičiantis politinei, ekonominei situacijai taip pat keitėsi ir santykiai visuomenėje. Visi buvę pokyčiai neišvengiamai lėmė ir socialinius pokyčius. Keičiantis santvarkoms iš socialistinės į demokratinę, didelį dėmesį reikia atkreipti į psichologinį visuomenės pasirengimą reformuoti visą valstybės sistemą, o ypač, reformuojant teisės sistemą, nes teisė, įtakoja praktiškai visas gyvenimo sferas. Socialistinėje sistemoje galiojo globėjiškos valstybės įvaizdis. Tokioje valstybėje galiojo principas visiems duoti po lygiai. Lenkų profesoriaus Tadeusz Zielinski nuomone, tokia globėjiška valstybė padarė žmonių valią nereikalingą ir su kiekviena diena ši nustoja veikti.¹⁴ Žmonėms gyvenusiems tokioje valstybėje yra sunku prisitaikyti prie pasikeitusių sąlygų ir jie nesuvokia, jog jų, buvusioje sistemoje įgytos teisės gali keistis. Todėl, turbūt, būtų protinga keičiant totalitarinę valstybę į demokratinę, apsaugoti piliečių įgytas teises. Tuo pačiu profesorius iškėlė klausimą, ar konservatyvumas nėra reformos stabdis, nes tai neleidžia piliečiui naujoje sistemoje elgtis kitaip, taip pat, ar nauja teisės sistema garantuoja įgytų piliečių teisių neliečiamumą? Jis nurodė, jog tiek teisės teorijoje, tiek ir Lenkijos Konstitucinio Tribunolo praktikoje yra žinoma, jog tos teisės neturi būti

¹⁴ ZIELINSKI T. Czas prawa I bezpravia mysli niepokornie kustosza praw. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999, p. 23

suabsoliutintos, jos nėra neliečiamos, “nėra šventos”. (...) Įgytos teisės gali būti redukuotos arba likviduotos pereinamuoju laikotarpiu.¹⁵

Taigi pereinamasis laikotarpis yra labai svarbus ne tik tam, jog piliečiai apsiprastų su pasikeitusiomis gyvenimo sąlygomis, bet taip pat yra naudingas ir vykdamas reformas (tiek teisės, tiek ir ekonomikos) valstybės viduje. Pereinamajame laikotarpyje yra pateisinamas ir iki tol galiojusios, tarybinės teisės perėmimas tam tikram laikui, kaip jau buvo minėta, tarybiniai įstatymai buvo taikomi ne visa apimtimi, o tik tiek, kiek neprieštaravo naujai priimtiems teisės aktams. Pereinamajame laikotarpyje paliktos galioti kai kurios teisės normos, nesukelia įtampos visuomenėje, bei leidžia vykdyti apgalvotą teisės reformą, išanalizuojant kiekveina situaciją, bei pritaikant ją tų dienų poreikiams. Taigi, dėl tų pačių priežasčių, darbo teisės reforma pradžioje, taip pat vyko ne drastiškais metodais, o paliekant galioti tarybinį Darbo įstatymų kodeksą, palaipsniui įvedant kai kurias naujoves, bei atsisakant senojo teisinio reguliavimo.

Apžvelgus darbo teisės reformą nulėmusias priežastis, prielaidas, tuometines sąlygas, galima daryti išvadą, jog tiek politinės, tiek ekonominės, tiek ir socialinės priežastys negali būti griežtai atskirtos. Jos yra tarpusavyje susiję ir įtakojančios viena kitą. Todėl, galima sakyti, kad tų priežasčių visuma ir nulėmė darbo teisės reformos būtinumą ir eigą.

1.3 Mokslinės ir politinės diskusijos: kurį kelią pasirinkti?

Tuometinėje, sudėtingoje situacijoje, griuvus tarybinei santvarkai ir atsivėrus naujoms, platesnėms galimybėms augti valstybei, natūralu, jog buvo kilę labai daug neaiškumų ir klausimų kaip vykdyti reformą, koku būdu tai daryti? Didelis dėmesys buvo skiriamas darbo rinkos liberalizacijos klausimui. Darbo teisės liberalizacija – tai darbo teisės apsauginės funkcijos keitimas, kai naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo ar nutraukimo ir kt.), perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai ar iš dalies) kolektyvinėms arba individualioms darbo sutartims.¹⁶

Darbo rinkos liberalizavimo problema pasireiškė tuo būdu, jog išryškėjo dvi kardinaliai skirtingos nuomonės. Viena, kurią palaikė darbo rinkos liberalizavimo “priešininkai”, pasisakė prieš darbo teisės normų keitimą liberalesne kryptimi (iš esmės

¹⁵ *Ibid.* p. 24 -25.

¹⁶ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. 2003. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga, Vilnius., 2004m. p. 153

už normatyvinį teisinį reguliavimo metodą). Kiti, “neribotos” liberalizacijos šalininkai, pagrinde Lietuvos laisvosios rinkos instituto specialistai, normatyvinį teisinio reguliavimo metodą siekė pakeisti sutartiniu teisinio reguliavimo metodu beveik visiškai atsisakant valstybės įsikišimo į darbo santykių reguliavimo sferą. Jų nuomone plėtojantis rinkos santykiams, augant kvalifikuotų darbuotojų poreikiui vis didesnę reikšmę įgauna darbuotojo kvalifikacija, sugebėjimas dirbti, todėl ir darbdavys tampa vis labiau priklausomas nuo savo darbuotojų. Todėl detalus darbo santykių reglamentavimas, pritaikytas tik “skriaudžiamo darbuotojo ir visagalio darbdavio” atvejui, sukuria nelanksčią sistemą, varžančią tiek darbdavį, tiek patį darbuotoją (...). Vykdamas konkrečias reformas dėmesys labiausiai atkreiptinas į tai, kad darbo santykiuose būtina laikytis visuotinio sutarčių laisvės principo, nes jo ignoravimas atneša žalos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Atsisakius sutarčių laisvės neišvengiamai judama link centrinio planavimo, kurio “efektyvumą” jau turėjome nelaimės įvertinti. (...) darbo santykiuose negalima paneigti sutarčių laisvės principo, kurio suvaržymas atneša žalos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek Lietuvos įmonių konkurencingumui.¹⁷ Tai buvo kraštutinės pozicijos. Darbo teisės mokslininkų siūlymai nebuvo tokie kraštutiniai. Jų nuomone palankiausia būtų nustatyti darbo teisinių santykių reguliavimą sutartinių santykių linkme, paliekant valstybės nustatytą imperatyvų reguliavimą tiek, kiek tai būtina darbuotojo teisėms užtikrinti. Pasak Jurijaus Maculevičiaus ir dr., doc. Viktoro Tiažkijaus, valstybės vaidmuo reguliuojant darbo santykius turi apsiriboti minimalių darbo teisių ir pareigų nustatymu centralizuotuose norminiuose aktuose, paliekant galimybę tiek individualiems, tiek ir kolektyviniams darbo teisės subjektams patiems susitarti dėl darbo sąlygų. Vienintelis šios laisvės ribojimas galėtų būti nuostata, jog šalims negalima nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su minimaliomis įstatymų nustatytomis garantijomis.¹⁸ Atsižvelgus į šiuos siūlymus buvo pasirinktas darbo teisės “ribotos” liberalizacijos kelias. Tai reiškė tam tikrą darbo teisės apsauginės funkcijos susilpninimą, neatsisakant būtinųjų, šiuolaikiniame pasaulyje pripažįstamų, darbo teisės vertybių.¹⁹

Be darbo teisės liberalizacijos klausimo (darbo teisės “turinio” klausimų), vienas esminių buvo darbo teisės normų įtvirtinimo būdo klausimas. Pačioje reformos pradžioje

¹⁷ ŠIMAŠIUS R. Darbo politikos socialinės pasekmės. “Laisvoji rinka.” Lietuvos Laisvosios Rinkos Instituto leidinys. 1992 Nr. 2

¹⁸ MACIULEVČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Tiesė Nr. 27, 1995m. Vilniaus universitetas p. 37

¹⁹ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003m. spalio 16 – 18 d. tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius 2004. p. 154

buvo svarstomi du galimi keliai: vienas, – darbo teisės normų kodifikavimas, priimant (rengiant priimti) naują Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau Darbo kodeksas). Antrasis, – rengti bei priiminėti atskirus įstatymus reglamentuojančius atskirus darbo teisės klausimus, laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą (...) apskritai atsisakant sisteminio akto – Darbo kodekso.²⁰

Apskritai, tokia problema iškilo ne tik darbo teisės reformos organizatoriams. 1990 m. Lietuvoje šis klausimas buvo aktualus visose teisinio reguliavimo sferose. Lietuvos Respublika, atkūrusi nepriklausomybę, formuodama savąją sistemą, kaip ir 1918 m. pasirinko evoliucijos kelią. Tai reiškė, jog per 50 okupacijos metų prievarta įgyvendinta joje svetima socialinė, ekonominė, kultūrinė sankloda teisės aktais bus keičiama laipsniškai, nuosekliai grįžtant į tradiciškai per šimtmečius išsikristalizavusią Lietuvos valstybingumo vakarietiškos civilizacijos raidą (...).²¹

Taigi, reformuojant darbo teisę, pradžioje, taip pat, buvo nuspręsta pasirinkti laipsnišką, “evoliucinį” darbo teisinių santykių reguliavimo įtvirtinimą, tai yra priimant atskirus įstatymus reglamentuojančius atitinkamus darbo teisės institutų klausimus ir atsisakant darbo teisės normų kodifikavimo. Dėl tos priežasties, per gana trumpą laiką, buvo priimta visa eilė atskirų darbo įstatymų: Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas,²² Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas,²³ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas,²⁴ Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas,²⁵ Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų regulavimo įstatymas,²⁶ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas²⁷.

Kiek toks pasirinktas kelias buvo teisingas, vienareikšmiškai pasakyti yra sunku. Viena vertus, toks įstatyminis reguliavimas (pagal atskirus darbo teisės institutus priimtais atskirais įstatymais) vėliau buvo kritikuojamas ir galiausiai pakeistas. Kita vertus, atskirieji darbo įstatymai buvo pamatas dabartiniam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui.

1990 m. pradėtos diskusijos dėl darbo teisės normų įtvirtinimo būdo netilo ir vėliau, jau išleidus pirmuosius darbo įstatymus (apie 1991 – 1993 m.). Taigi diskusijos

²⁰ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999m. 33 (1) p. 25.

²¹ Dr. ANDRIULIS V. Lietuvos Respublikos įstatymų konsolidavimo problema. Projektai, jų ištakos ir realizavimo perspektyvos. Teisės problemos. 1998. Nr. 3-4 p. 20

²² Valstybės žinios. 1991m. Nr.36 – 973.

²³ Valstybės žinios. 1991m. Nr.4 – 104.

²⁴ Valstybės žinios. 1992m. Nr.2 – 18.

²⁵ Valstybės žinios. 1991m. Nr.12 – 312.

²⁶ Valstybės žinios. 1992m. Nr. 12 – 307

²⁷ Valstybės žinios, 1993m. Nr.55 – 1064.

tešėsi, tačiau jos buvo šiek tiek konstruktyvesnės, labiau pagrįstos, nes diskusijų dalyviai jau galėjo įvertinti priimtų atskirų darbo įstatymų privalumus bei trūkumus, matyti ir vertinti jų taikymo praktikoje galimybes, bei problemas.

Buvo keliama daug klausimų. Vienas tokių, - teisės sisteminimo klausimas. Buvo pastebėta, jog 1998 m. esanti naujai sukurtų (nuo 1990 m.) teisės aktų visuma socialinių, politinių, ekonominių, kultūrinių santykių teisinio reguliavimo sferose leidžia teigti, jog Lietuva per palyginti trumpą laikotarpį iš esmės suformavo nacionalinę teisę. Tai didelis Lietuvos valstybės laimėjimas. Tačiau kartu iškilo būtinybė šią nacionalinę teisę suvesti į sistemą, kuri talkintų ne tik formuojant Lietuvos teisės doktriną, kaip teisinių pažiūrų visumą, bet ir mokslo bei praktikos tikslais. Įprasta manyti, kad teisės sistema, - tai žmogaus, visuomenės, valstybės tarpusavyje suderintus santykius reguliuojančios normos, loginiu nuoseklumu suskirstytos pagal atskiras teisės šakas ir institutus. (...) Tokiu principu sugrupuoti teisės aktai šiuo atveju leistų atlikti teisės šakų ir institutų reviziją, kurios išvados sudarytų galimybę įstatymine tvarka pašalinti esamas kolizijas ir spragas, atkreiptų dėmesį į neveikiančius teisės aktus, suvienodintų pakankamai painią terminiją (kai tas pats teisinis santykis reguliuojamas vartojant skirtingas sąvokas), galbūt nustatytų teisinės kalbos standartus.²⁸

Teisės aktų sisteminimo būtinybė kėlė vis mažiau abejonių. Teisės sistemos nebuvimas sudaro daug nepatogumų ir įneša tam tikro chaoso taikant įstatymus praktikoje, o susisteminti teisės aktai leistų išgyvendinti teisės aktų leidyboje susikaupusias negeroves bei supaprastinti įstatymų taikymą praktikoje.

Įstatymų leidybos praktika atkūrus nepriklausomybę atskleidė tam tikras aplinkybes, kurios taip pat patvirtina teisės aktų sisteminimo būtinybę. Tai – kai kurių įstatymų priėmimo chaotiškumas, padrikumas, jų nestabilumas (nuolatinis keitimas, apsunkinantis jų interpretavimą), neužbaigtumas, neefektyvus leidybos procesas (kai įstatymų projektai Seime keičiami iš esmės be jų rengėjų pastabų).²⁹ Šie pastebėjimai, kaip žinia, buvo visų Lietuvoje priimtų įstatymų problema. Tačiau, nagrinėjant pasirinktą temą, darbo teisės reformos kontekste, aukščiau pasakyti žodžiai buvo labai aktualūs ir darbo teisei.

Darbo teisės mokslininkai, savo straipsniuose, taip pat, gana kritiškai vertino buvusią padėtį ir savo nuomonę grindė tokiais motyvais: daugybė priimamų įstatymų, jų nesuderinamumas tarpusavyje, skirtingų mokslinių koncepcijų įgyvendinimas juose, galų

²⁸ Dr. ANDRIULIS V. Lietuvos Respublikos įstatymų konsolidavimo problema. Projektai, jų ištakos ir realizavimo perspektyvos. Teisės problemos. 1998. Nr. 3-4 p. 22

²⁹ *Ibid.* p. 22

gale, įstatymų leidybos mechanizmo trūkumai. Pastaruoju metu tradiciškai priimama daugybė įstatymų, reguliuojančių visuomeninių santykių, kurie arba visiškai nesusiję, arba silpnai susiję vienas su kitu, grupes. Įstatymų leidybos praktiškai niekas nekontroliuoja. Įstatymų projektus rengia atskiros specialistų grupės, kurios dažniausiai tarpusavyje nekoordinuoja savo darbo. Todėl dažnai, netgi reglamentuojant labai artimus, giminingus visuomeninius santykius įgyvendinamos skirtingos mokslinės koncepcijos. (...) Bendros koncepcijos nebuvimas sąlygojo daugybę problemų.³⁰

Pasak vieno iš darbo teisės reformos dalyvių bei pagrindinių organizatorių, profesoriaus I. Nekrošiaus, vykdant reformą tokiu būdu (priimant atskirus darbo įstatymus) netruko paaiškėti šio metodo trūkumai. Priėmus vieną ar kitą įstatymą, reguliuojantį tam tikrą darbo santykių sritį, iškildavo reikalas suderinti jo nuostatas su galiojančiu Darbo įstatymų kodeksu. Tai padaryti buvo ne taip paprasta, nes dažniausiai nepakako vien redakcinio kurių nors Kodekso straipsnių pakeitimo, o reikėjo iš esmės spręsti klausimus, kurie parlamente nebuvo svarstyti. Atsirado praktinė problema: kurie senojo kodekso straipsniai galioja, o kurie ne. Kadangi darbo įstatymai, o ypač jų pataisos, kartais buvo priimami skubotai, pasitaiko, kad kai kurie jų straipsniai nesuderinti ne tik su senaisiais, bet ir su Lietuvos Respublikos įstatymais. Taigi atsisakius Kodekso, kaip darbo teisės sistemos šerdies idėjos, ėmė trūkinėti sisteminiai atskirų darbo teisės institutų ir norminių aktų ryšiai.³¹

Apskritai, diskusijos virė ne tik mokslininkų tarpe. Kadangi, kaip žinia, įstatymų leidžiamoji valdžia Lietuvoje yra Lietuvos Respublikos Seimas, politikai jų taip pat neišvengė.

Buvo nuomonių, jog dar ne laikas priimti vieningo kodifikuoto akto, bei savo argumentus grindė tokiais motyvais, jog nėra darbo santykių reguliavimo naujoje ekonominėje aplinkoje patirties, bei visiškai neaišku, kuria linkme pasuks tolesnė šalies visuomeninė ir ekonominė raida.³²

Apie 1994 m. Socialinių reikalų ir darbo ministerija taip pat laikėsi nuomonės, jog naujas Darbo kodeksas dar nėra reikalingas. 1994 m. rugsėjo 13 d. vyko Darbo kodekso projekto pristatymas Lietuvos Respublikos Seime (toliau Seimas). Apie ministerijos nepritarimą Darbo kodeksui, galima spręsti iš Seimo posėdžių stenogramos

³⁰ MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Teisė Nr. 27, 1995m. Vilniaus universitetas p. 36

³¹ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999m. 33 (1) p. 26

³² MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997m. p.18

bei vykusių pranešimų, užklausimų, bei atsakymų į klausimus. Iki šiol Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kaip tik aktyviai rengė ir gynė įstatymus Seime, kontroliavo jų vykdymą, susijusį su darbo teise. Dabar šį įstatymo projektą vizavo teisingumo ministras gerbiamasis J.Prapieštis. Mano žiniomis, Socialinės apsaugos ministerija kategoriškai nesutinka su šio Darbo kodekso, kurį pateikiate šiuo metu, daugeliu nuostatų.³³

Vykus tokio pobūdžio diskusijoms privalu išsiaiškinti, kokie galimi teisės aktų sisteminimo būdai. Teisės teorijoje skiriami trys teisės aktų sisteminimo būdai:

- a) kodifikavimas;
- b) inkorporavimas;
- c) konsolidavimas.

Kodifikavimas, - tai tokia sisteminimo forma, kai šie aktai pertvarkomi iš esmės ir iš jų sukuriamas naujas teisės aktas, – kodeksas.

Inkorporavimas, – nuo kodifikavimo skiriasi tuo, kad čia nekeičiamas teisės normos turinys, o jos tik apjungiamos pagal tam tikrus kriterijus: abėcėline tvarka; chronologine tvarka; pagal teisės aktų rūšis ir kt.

Konsolidavimas, – skiriasi nuo kodifikavimo ir inkorporavimo, tačiau turi tiek vieno, tiek ir kito požymių. Konsolidavimas yra teisėkūros procesas, nes sukuriamas naujas teisės aktas. Tai – kodifikavimo požymis. Inkorporavimo požymis tas, kad konsolidavimo procese nekeičiamas teisės normų turinys.

Taigi išsiaiškinus kokie teisės aktų sisteminimo būdai yra įmanomi, galima kalbėti apie vieno ar kito būdo privalumus bei trūkumus. Inkorporavimo būdas, gal būt, būtų buvęs lengvesnis kelias teisės aktų sisteminimui, nes iš esmės, atskirieji darbo įstatymai jau buvo priimti, esant nesutarimų galėjo būti taisytini, tereikėjo apjungti esamus darbo įstatymus pagal kurį nors pasirinktą kriterijų. Pavyzdžiui chronologine tvarka ar kt. Tačiau iš buvusių diskusijų matyti, jog to aiškiai nepakako. Teisės mokslininkai akcentavo įstatymų leidybos netobulumą, skirtingų mokslinių koncepsijų įgyvendinimą įstatymuose, sąvokų netapatumą, todėl vien mechaniškai apjungus visus buvusius darbo įstatymus, sistema nebūtų sukurta. Kitas momentas, kodėl inkorporacija atrodė netinkamas būdas teisės aktų sisteminimui, tai jog vis dar galiojo atskiros tarybinio Darbo įstatymų kodekso nuostatos. Atskiri darbo įstatymai neapėmė kai kurių darbo

³³ Lietuvos Respublikos Seimo penktosios sesijos 1994m. rugsėjo 13 d. trečiojo posėdžio stenograma. 1994, Nr. 160. Seimo nario G.A. Paviržio klausimas. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 12] <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238879&p_query=darbo%20kodekso%20projek%20tas&p_tr2=2>

teisinio reguliavimo sričių, reikėjo išspręsti tarybinio įstatymų kodekso galiojimo klausimą, todėl darbo įstatymų taikymas buvo labai problematiškas.

Konsolidavimo būdas taip pat netiko buvusioje situacijoje, nes būtų sukurtas naujas teisės aktas, tačiau turinio problemos, išspręstos nebūtų.

1. 4 Kodifikavimo privalumai.

Teisės sistemos suformavimo problema nėra vienareikšmis ir paprastai išsprendžiamas dalykas. Daugumos Europos valstybių praktikoje pasirinkta atskirų teisės šakų kodifikavimas, taip pat ir darbo teisės. Pavyzdžiui, darbo teisė yra kodifikuota teisės šaka Lenkijoje, Slovakijoje, Vengrijoje, Prancūzijoje. Todėl ir Lietuvai, kaip europetiškos tradicijos valstybei labiausia tiktų darbo teisės normų kodifikavimas. Geriausia Lietuvos darbo teisės sisteminimo forma yra darbo įstatymų kodifikavimas. Toks įstatymų sisteminimo būdas atitiktų Rytų ir Vidurio Europos valstybių teisės tradicijas.³⁴

Pranešėjas, Lietuvos Respublikos Seime pristatęs 1994 m. Darbo kodekso projektą, įstatymo rengimo darbo grupės vadovas profesorius I. Nekrošius bandė pagrįsti Darbo kodekso reikalingumą: žinau, kad ankstesnioji ministerijos vadovybė tikrai turėjo kitą koncepciją, kad kodeksas nereikalingas, reikalingi atskiri įstatymai. Mes bandėm įrodyti, kad kodeksas tai yra aukštesnė teisinė reguliavimo forma, aukštesnis lygis, tobulesnis lygis. Ir daugelis Europos valstybių, nekalbant apie Amerikos žemyno, tokius kodeksus turi: ir Prancūzija, ir Italija, ir Ispanija, ir Amerikos žemynas, išskyrus Jungtines Valstijas.³⁵ Taigi, išibėgėjus reformai, bei pastebėjus atskirais įstatymais reglamentuojamų darbo santykių trūkumus, vis dažniau buvo pasisakoma už vieningą darbo įstatymą, apjungtą bendra koncepcija. Išskirtinos tokios nuomonės.

Kodifikavimas yra priimtinas ir kaip optimali priemonė norint turėti darnią, tarpusavyje sąveikaujančią ir neprieštaraujančią darbo teisės sistemą.³⁶

Teisės normų kodifikavimas yra naudingas, leidžia nustatyti teisės normų galią ir jų priklausomybę bei sąveiką. Tuo tarpu priimant atskirus įstatymus yra didesnė tikimybė teisės spragų bei teisės normų kolizijų atsiradimui.

³⁴ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999m. 33 (1) p. 31

³⁵ Lietuvos Respublikos Seimo penktosios sesijos 1994m. rugsėjo 13 d. trečiojo posėdžio stenograma . 1994, Nr. 160. Pranešėjo - įstatymo rengimo darbo grupės vadovo, - profesoriaus I.Nekrošiaus kalba. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 12]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=238879&p_query=darbo%20kodekso%20projek%20tas&p_tr2=2>

³⁶ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas . Vilnius, Justitia 2005 m. p. 15

Dar vienas kodifikavimo privalumas, yra tas, jog kodifikavus darbo teisę būtų įgyvendinta vieninga, moksliskai pagrįsta koncepcija, nes darbo kodekso projektą rengia parlamento suformuota darbo grupė kurios sudėtyje būna ir atitinkamos srities mokslininkai, šiuo atveju darbo teisės mokslininkai.

Kodifikavimo privalumus galima įžiūrėti ne tik iš tuo metu diskutavusių asmenų pasisakymų, bet ir iš teisės teorijos pateikto kodifikuotų įstatymų apibrėžimo, kuris labai gražiai atskleidžia daugelį kodifikavimo privalumų. Pasak A. Vaišvilos, kodifikuoti įstatymai, – tai juridiskai vientisi, iš vidaus bendra koncepcija suderinti, pasižymintys aukštu norminio apibendrinimo laipsniu ir skirti kuriai nors socialinių santykių sričiai kompleksiskai reguliuoti.³⁷ Iš šio apibūdinimo svarbiausias aspektas, kurį galima išskirti yra tas, jog kodifikuotame teisės akte, jo viduje, teisės normos, atskiri tam tikros teisės šakos institutai yra suderinti ir apjungti bendra koncepcija. Taip pat labai svarbu yra tai, kad kodifikuotas teisės aktas yra vientisas ir skirtas reguliuoti tam tikros srities, visuomeniniams santykiams, pavyzdžiui darbo santykiams.

Būtų neobjektyvu paminėti vien tik teigiamas nuomones apie kodifikavimą, kaip apie darbo teisės sisteminimo būdą. Todėl paminėtinos ir tokios nuomonės, kurias surado bei analizavo ir mūsų teisės mokslininkai. Pirmiausia, – kadangi darbo teisė yra labai dinaminė teisės šaka, kodifikavus ją nebus galimybės jos tobulinti. Antra, – darbo teisės kodifikacija trukdys darbo teisės subjektų autonomijai, tai yra galimybei susitarimu nustatyti teises ir pareigas. Ir trečia, – kodifikacija apsunkintų darbo sąlygų gerinimo galimybes, kadangi kodifikavus darbo teisę, dabartinė tvarka būtų išaldyta daugeliui metų.³⁸ Šios nuomonės yra kritikuotinos dėl to, jog grindžiamos tarybinio Darbo kodekso dvasia, neižvelgiama galimybė tame pačiame kodekse darbo santykius sureguliuoti ne jau išbandytu įstatyminiu reguliavimo metodu, bet reguliavimą papildant liberalesne kryptimi, įtvirtinant sutartinių santykių galimybę.

Chronologiškai sekant galima išvelgti, jog nuo to momento, kuomet buvo nuspręsta darbo teisę reformuoti palaipsniui, nekodifikuojant darbo teisės normų, iki 1991 m. sausio 30 d., kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo nutarimas “Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso projektui rengti sudarymo”,³⁹ praėjo labai nedaug laiko. Toks posūkis leidžia teigti, jog gana greitai buvo išvelgta darbo teisės normų kodifikavimo privalumai.

³⁷ VAIŠVILA A. Teisės teorija. Vilnius. Justitia 2000m. p. 316

³⁸ MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Tiesė Nr. 27, 1995m. Vilniaus universitetas p. 38

³⁹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo nutarimas “Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso projektui rengti sudarymo” Valstybės žinios, 1991 02 20, Nr. 5-144

2. Pirmasis darbo teisės reformavimo etapas: laipsniškas darbo teisinių santykių reformavimas ir pirmieji darbo įstatymai, jų apžvalga, apibūdinimas, reikšmė.

Lietuvoje, reformos pradžioje, nusprendus darbo teisinius santykius reguliuoti atskirais įstatymais, juose vis dar dominavo normatyvinis darbo santykių teisinio reguliavimo metodas. Dar kitaip vadinamas įstatyminiu arba imperatyviuoju metodu. Nei vienoje teisės šakoje nėra gryno vien tik imperatyvaus, arba vien tik dispozityvaus (sutartinio) teisinio reguliavimo metodo. Tačiau arba vienas, arba kitas būna vyraujantis. Vieno ar kito metodo vyravimui reguliuojant konkrečią visuomeninių santykių sritį turi reikšmės tokie faktoriai kaip: reguliuojamų santykių pobūdis, valstybės vieta visuomenės politinėje sistemoje, istorinės tradicijos, kultūros lygis, teisinės sistemos ypatumai ir pan. Tačiau svarbiausią reikšmę teisiniam reguliavimui turi valstybės vieta visuomenėje ir reguliuojamų visuomeninių santykių pobūdis.⁴⁰ Pasakyta mintis tik pagrindžia tai, kodėl Lietuva perėmė normatyvinio teisinio reguliavimo metodą. Darbo teisėje, įstatymų leidėjas, pradėjęs reformą nusprendė pratęsti tarybinių laikų normatyvinio reguliavimo tradicijas ir tuo metu vyraujančio normatyvinio teisinio reguliavimo metodo neatsisakė. Tačiau reformos eigoje ėmė ryškėti naujos Lietuvai koncepcijos siekiančios pagrįsti sutartinio, reguliavimo privalumus ir įtvirtinti jį kaip vyraujančią darbo teisėje. Tokios, nors ir nedrašios darbo teisės liberalėjimo tendencijos pastebimos jau pirmajame reformos etape.

Pirmasis darbo teisės reformos etapas buvo įgyvendinamas atskirų darbo įstatymų priėmimu. Beje, šie įstatymai buvo priimti per labai trumpą laiko tarpą. Šiuo laikotarpiu, apytiksliai nuo 1991 m. iki 1994 m. buvo stengiamasi valstybės lygiu nustatyti ne tik minimalius darbo garantijų standartus, bet ir imtis konkrečiau darbo teisių reglamentavimo vaidmens. Šalia daugybės įstatymų, bei jų pataisų, darbo teisiniams santykiams reguliuoti buvo priimta ir nemažai poįstatyminių teisės aktų, įvairių instrukcijų, išaiškinimų ir pan. Poįstatyminių aktų gausa rodo, normatyvinį reguliavimą ypač išsiplėtus. Be to, veikiant normatyviniam reguliavimui, įstatymuose vis dažniau atsirasdavo spragų, kurias, vėl gi, bandoma užpildyti išleidžiant vis naujas imperatyvines

⁴⁰ MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997m. p.17

nuostatas ir išaiškinimus. Tokie ir panašūs teisiniai aktai, ne tik susiaurina dispozityvaus reguliavimo sferą, bet dažnai iškreipia galiojančių įstatymų prasmę.⁴¹

Šio darbo pobūdis reikalauja, jog būtų apžvelgti tuo metu galioję darbo įstatymai reglamentavę atskirus darbo teisės institutus. Kaip juose buvo įtvirtintas iš tarybinių laikų perimtas normatyvinis teisinis reguliavimas. Kaip jie pamažu liberalėjo ir leido įsitvirtinti ne tik imperatyviam, bet ir sutartiniam reguliavimui. Ypač tai pasakytina apie Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymą⁴². Taip pat paminėtinos ir kai kurios reglamentavimo naujovės juose, palyginus su tarybiniu 1972 m. Darbo įstatymų kodeksu⁴³. Pasirinkti panagrinėti tokie įstatymai: Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas,⁴⁴ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas,⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas,⁴⁶ ir Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas⁴⁷. Minėti įstatymai yra aktualiausi darbo teisinių santykių šalims, pagrindiniai darbo teisės institutai ir geriausiai atskleis tuos pokyčius kurie buvo mūsų šalyje nuo 1990 m. iki įsigaliojus dabartiniam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, tai yra iki 2003 m. sausio 1 dienos.

Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas buvo priimtas Seime 1991 m. lapkričio mėn. 28 d. Tai vieną svarbiausių darbo teisės institutų reglamentuojantis įstatymas. Lyginat Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą ir Darbo įstatymų kodeksą priimtą 1972 m., galima paminėti kelis reglamentavimo skirtumus susijusius su darbo sutartimi.

Naujovė buvo ta, jog skirtingai nei Darbo įstatymų kodekse, prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, darbo vietos bei darbo funkcijų, buvo priskirtos ir darbo apmokėjimo sąlygos. Toks posūkis vėliau sukėlė diskusijas, ar verta apmokėjimo už darbą sąlygą priskirti prie būtinųjų, be kurių darbo sutartis laikoma nesudaryta. Sąlyga dėl darbo apmokėjimo neturėtų būti priskirtina prie būtinųjų, nes iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka.⁴⁸

⁴¹ MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997m. p. 20

⁴² Valstybės žinios, 1991m. Nr.12 – 312.

⁴³ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso, Valstybės žinios, 1972m. Nr.18 – 137.

⁴⁴ Valstybės žinios, 1991m. Nr.36 – 973.

⁴⁵ Valstybės žinios, 1992m. Nr.2 – 18.

⁴⁶ Valstybės žinios, 1991m. Nr.4 – 104.

⁴⁷ Valstybės žinios, 1991m. Nr.12 – 312.

⁴⁸ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005 m., Justitia. p. 345

Tam tikrų skirtumų yra reglamentuojant darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Tačiau tos naujovės buvo daugiau negatyvios nei pozityvios. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų, numatytų Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 str. sąrašas buvo gerokai ilgesnis nei Darbo įstatymų kodekse. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas numatė net 13 tokių pagrindų, tuo tarpu Darbo įstatymų kodeksas 8 darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Beje, sąrašai numatyti abiejuose įstatymuose yra baigtiniai. O tai leidžia teigti, jog valstybė, ir toliau, pagal buvusią tarybinę praktiką, stengėsi numatyti visus galimus pagrindus, kuriems esant darbo sutartis galėtų būti nutraukta. Tai yra labai ryškus normatyvinio reguliavimo bruožas, kuomet stengiamasi numatyti visus galimus darbo sutarties nutraukimo atvejus įstatymiškai. Toks griežtas ir detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas, buvo galimas tarybinėje doktrinoje, nes darbo teisiniai santykiai iš esmės buvo valstybinio-planinio pobūdžio. Tuo tarpu perėjus prie rinkos ekonomikos sąlygų dar labiau griežtinti darbo sutarties nutraukimą (nustatant platesnį pagrindų sąrašą), nepaliekant galimybės susitarti darbo santykių šalims, vargu ar buvo būtina. Kita vertus, tuometinėje situacijoje, labai greitai pamiršti per daugelį metų įprastus dalykus buvo be galo sudėtinga. Tai irgi lėmė imperatyvių nuostatų įtvirtinimą Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme. O drastiškas perėjimas prie dispozityvaus reguliavimo galėjo sukelti ne tik begalę neaiškumų, pasimetimą, bet ir tam tikrą piktnaudžiavimą. Tai patvirtina ir teisės mokslininkų išsakytos mintys. Pereinamuoju laikotarpiu tokio darbo sutarties nutraukimo pagrindų reguliavimo metodo reikėjo, jis bent iš dalies gynė darbuotojų teises, padėjo išvengti darbdavių savivalės atleidžiant darbuotojus, visuomenės socialinės įtampos.⁴⁹

Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas numatė tipinę darbo sutarties formą (taip buvo nustatyta 1996 m. balandžio 17 d. pakeitimu). Tipinė forma, tai reiškia, jog ji yra privaloma. Tuo tarpu tarybinio Darbo įstatymų kodekso 23 str. numato jog darbo sutartis gali būti sudaroma tiek žodine, tiek rašytine forma.

Taigi Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu, valstybė nepadarė didesnių revoliucinių pakeitimų, tiesiog be tarybinės ideologijos formuluočių, stengiantis atitikti tų dienų realijas, naujai performulavo, o kai kuriais atvejais, net gi labiau suvaržė galimybę laisvai susitarti darbo sutarties šalims. Sekant socialistinės teisės doktrinos pavyzdžiu darbo teisės santykiai buvo reguliuojami ne susitarimo pagrindu, o normatyviniu. Sekant Darbo sutarties įstatymo projekto svarstymą Seime, skaitant Seimo posėdžių

⁴⁹ ŠUMINAS A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Teisė. Mokslo darbai. 1999 33 (2)

stenogramas, susidaro išpūdis, jog įstatymas priimtas skubotai, vis perkeliant svarstymų datas kai kurių svarbiausių klausimų atžvilgiu.

Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas ⁵⁰ priimtas 1991 m. balandžio 4 dieną. Jame buvo numatyta atsižvelgti į Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) konvencijas ir rekomendacijas, Respublikos ekonomikos reformos principus, ūkininkavimo ir nuosavybės formų įvairovę, profsąjungų ir darbuotojams atstovaujančių kitų organizacijų nevienareikšmę teisinę padėtį, (...) kitų užsienio valstybių įstatymus bei jų patirtį reguliuojant panašius darbo bei socialinius santykius.⁵¹

Lyginant minėtą įstatymą su Darbo įstatymų kodeksu esminis skirtumas yra tas, jog kolektyvinės sutarties šalimi yra ne profesinės sąjungos komitetas, bet darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) įgaliota profsąjungos organizacija, esant kelioms profsąjungoms – jungtinė profsąjungų atstovybė, sudaroma tų profsąjungų susitarimu (visos profsąjungos dalyvauja lygiomis teisėmis nepriklausomai nuo narių skaičiaus), o nesant profsąjungų arba joms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo – kolektyvo išrinkti įgaliotiniai .

Skirtingas kolektyvinių sutarčių turinio reglamentavimas. Krenta į akis normų formuluotės. Pavyzdžiui Darbo įstatymų kodekso 9 str. nustatyta, jog Kolektyvinėje sutartyje turi būti pagrindiniai nuostatai darbo ir darbo užmokesčio klausimais taip pat darbo laiko, poilsio laiko, darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo, darbo apsaugos nuostatai, parengti administracijos ir įmonės, organizacijos profsąjungos komiteto jiems suteiktų teisių ribose ir turintys normatyvinį pobūdį. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo 6 str. 3 dalyje nustatyta, jog kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma: darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos; darbo ir poilsio laiko sąlygos; išsipareigojimai dėl saugių darbo sąlygų sudarymo, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos; kitos šalims svarbios ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos. O minėto straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog kolektyvinėje sutartyje nustatomos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, jų vykdymo tvarką ir šalių atsakomybę. Tai reiškia, jog pagal Darbo įstatymų kodekso reikalavimą minėtos sąlygos privalo būti nustatytos kolektyvinėje sutartyje, o pagal Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymą tai nėra imperatyvas. Todėl galima daryti išvadą, jog kolektyvinėse sutartyse skatinama nesikartoti įrašant tokias

⁵⁰ Valstybės žinios, 1991m. Nr.12 – 312.

⁵¹ DAMBRAUSKIENĖ G. Kolektyvinių sutarčių įstatymo kūrimo ir jo taikymo prielaidos. Lietuvos valstybingumo teisinės problemos. Pirmojo Pasaulio lietuvių teisininkų kongreso įvykusio Vilniuje ir Palangoje 1992m. gegužės 24 – 31 d. straipsnių ir tezių rinkinys. Vilnius 1993m. p.72

sąlygas, kurias ir taip nustato įstatymai. Juolab, jog įstatymo 7 straipsnyje nustatyta principinė nuostata, jog kolektyvinės sutarties sąlygos, bloginančios darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią nustato darbo įstatymai, negalioja, taip skatinama sudarinėti palankesnes darbuotojams sąlygas. Tokių nuostatų įtvirtinimas Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatyme parodo, jog reglamentavimas darbo teisės srityje šiek tiek liberalėja, palyginus su tarybinių įstatymų nuostatomis. Kita vertus, Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatyme įtvirtinta gana detali kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarka parodo valstybės siekį jog kolektyvinės sutartys apskritai būtų sudaromos. Tam, kad profesinės sąjungos, kaip darbuotojų atstovai, turėtų galimybę kolektyvinėse sutartyse numatyti palankesnes darbo sąlygas, nei nustato įstatymai. Tokiu reguliavimu siekiama išplėsti darbo santykių kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo sferą.

Darbo įstatymų kodekso 17 str. numatyta norma, atleidžianti profesines sąjungas nuo turinės atsakomybės kylančios iš kolektyvinių sutarčių. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas kolektyvinės sutarties šalims tokios išlygos nenumato, o pagal įstatymo 19 str. nuostatą šalių atstovai, pažeidę šio įstatymo nustatytą kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką, ir asmenys, kalti dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo, atsako pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.⁵²

Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas buvo priimtas visais, tuo metu posėdyje dalyvavusių parlamentarų balsais – 61 Seimo nariui balsavus už. Prieš nėra, susilaikiusiųjų nėra.⁵³ Tokie skaičiai rodo, kad nors diskusijų ir būta, nuomonių prieš, vieną ar kitą straipsnį taip pat, tačiau balsuota vieningai, galima manyti jog stichiškai.

Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas priimtas 1991 m. gruodžio 17 d.⁵⁴ Pagal Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo 1 str. jis nustato atostogų rūšis, minimalią trukmę, suteikimo ir apmokėjimo už jas tvarką bei sąlygas. Taigi, šis įstatymas vis dar byloja apie centralizuotą darbo santykių reguliavimą, tai matyti iš įstatymo 3 str., 5 str., 17 str., kur numatytos atostogų rūšys, 6 str., 7 str., 18 str., 19 str., jų trukmė, 8str., 9 str. atostogų suteikimo tavrka.⁵⁵ Tačiau, lyginant Darbo įstatymų kodekso atostogų reglamentavimą su Lietuvos Respublikos atostogų įstatymu kai kurių skirtumų yra.

⁵² Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo. Valstybės žinios, 1991m. Nr.12 – 312, 19 str.

⁵³ Lietuvos Respublikos Seimo, ketvirtosios sesijos 1994 m. kovo 31 d. vienuolikotojo posėdžio stenograma. 1994m. Nr. 11. Balsavimo rezultatai. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 16] <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238694&p_query=darbo%20kodekso%20projek-tas&p_tr2=2>

⁵⁴ Valstybės žinios, 1992m. Nr.2 – 18.

⁵⁵ MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997m. p. 20

Abiejuose įstatymuose nustatytos tiek kasmetinės tiek ir tikslinės atostogos, tačiau Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas numato kasmetines minimaliąsias atostogas, kurių trukmė 28 kalendorinės dienos (darbuotojams iki 18 metų ir invalidams - 35 kalendorinės dienos). Tuo tarpu Darbo įstatymų kodekso 77 str. numatytos ne mažiau kaip 15 darbo dienų kasmetinės atostogos. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas numato ir išskiria kasmetines pailgintas atostogas, kurių trukmė iki 58 kalendorinių dienų ir jos suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių specifinės darbo sąlygos. Tokių darbuotojų sąrašą tvirtina ir jame konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.⁵⁶

Tokio reguliavimo nepavadinsi minimalių valstybės garantijų nustatymu. Tačiau tai nėra blogai, turint omenyje laikotarpį, kuomet praktikoje dar nebuvo įsitvirtinęs kolektyvinis sutartinis reguliavimas, kurio pagalba galima efektyviau ir palankiau nustatyti pavyzdžiui, atostogų suteikimo tvarką ir kt. dalykus. Tokiu atveju, valstybės įsikišimas buvo naudingas. Tikslas, – apsaugoti darbuotoją nuo vienasmeniško darbdavio sprendimo vienu ar kitu kolektyvinėms sutartims pavestu arba galimai skirtu reguliuoti, klausimu. Todėl ir visa teisinio reguliavimo koncepcija buvo remiama sutartinių, kolektyvinių santykių įtvirtinimu darbo teisėje. Taigi, tai yra tas atvejis, kuomet valstybė stengiasi apsugoti darbuotoją, stovintį “vienas prieš vieną” su darbdaviu, ir toks susitarimas, kažin ar visada bus naudingas darbuotojui, bent jau tol kol nėra realiai sudaroma kolektyvinių sutarčių, užtikrinančių tam tikras palankesnes sąlygas, nei nustato įstatymai.

Abu nagrinėjami įstatymai, skirtingai reglamentuoja ir atostogų suteikimo darbuotojams terminus. Darbo įstatymų kodekso 83 straipsnyje pasakyta, jog už pirmuosius darbo metus darbininkams ir tarnautojams duodamos atostogos po vienuolikos mėnesių nepertrauktojo darbo toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo 8 str. 1 dalis įtvirtina, jog už pirmuosius darbo metus atostogos suteikiamos po šešių mėnesių nepertrauktojo darbo toje įmonėje, bet ne vėliau kaip iki darbo metų pabaigos.⁵⁷ Taigi matyti, jog abu nagrinėjami įstatymai nustato skirtingus terminus.

Darbo įstatymų kodekse tiesiogiai ir aiškiai neįvardinta tikslinių atostogų rūšies, vis tik yra išskirtos neapmokamos atostogos (88 str.), užsiminta apie nėštumo ir gimdymo atostogas (82 str.), tačiau jų detaliam nereglamentuoja. Vaiko priežiūros bei

⁵⁶ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo. Valstybės žinios, 1992m. Nr.2 – 18, 7 str. 1,2 dalys

⁵⁷ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Valstybės žinios, 1992m. Nr.2 – 18, 8 str. 1 dalis

mokymosi atostogų darbo įstatymų kodekse, skirtingai nei Lietuvos Respublikos atostogų įstatyme, numatyta nėra.

Taigi, atsižvelgiant į šiuos reglamentavimo skirtumus, galima teigti, jog lietuviškasis įstatymas, kai kuriais atvejais jau įtvirtina susitarimo galimybę. Tačiau, tuo pačiu įstatymiškai išskiriamos, su tikslu, apsaugoti kai kurių asmenų kategorijos. Pavyzdžiui, išskirti asmenys iki 18 metų; nėščios moterys ir moterys, turinčios vaikų iki 14 metų arba vaiką invalidą jiems suteikiama teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką; vyrams, kurių žmonoms suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos (jų pageidavimu, atostogos suteikiamos žmonos atostogų metu). Darbuotojai, vykstantys gydytis į sanatorijas, kitas sveikatos įstaigas; darbuotojai, slaugantys ligonius ir invalidus; darbuotojai, sergantiys chroniškėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo metų sezono, tap pat besimokantieji. Taip pabrėžiant valstybės vaidmenį reguliuojant šiuos santykius.

Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas Seime priimtas 1991m. sausio 9 d.⁵⁸ Šiame įstatyme buvo įtvirtinti nauji darbo užmokesčio principai.

Tarybiniais metais darbo apmokėjimo klausimas buvo reguliuojamas valstybės centralizuotai 1972 m. Darbo įstatymo kodekso 91 str. nustatė, jog darbo užmokesčių normuoja valstybė. Pagal Darbo įstatymų kodekso komentarą, principinius darbo užmokesčio normavimo nuostatus nustato normatyviniai aktai, kuriuos leidžia aukščiausieji valstybės valdymo organai, paprastai kartu su TSKP CK⁵⁹ ir VPSCT⁶⁰. Darbo užmokesčio dydžius įvairių liaudies ūkio, valstybinio valdymo, socialinės ir kultūrinės veiklos šakų bei tam tikrų šalies rajonų darbininkams ir tarnautojams nustato centralizuotai TSRS⁶¹ Ministrų Taryba kartu su VPSCT arba suderinusi su ja. Taip pat pasakyta, jog nemažos teisės darbo užmokesčio formavime yra suteiktos sąjunginių respublikų Ministrų Taryboms. Jos turėjo teisę nustatyti tarifinius atlygius, tarifų lenteles bei pareiginių algų schemas ir tvirtinti premijavimo nuostatus naujai kuriamų įmonių darbuotojams, kuriems nėra patvirtinti tarifiniai atlygiai.⁶² Profesinių sąjungų organizacijos iš esmės buvo paverstos valstybinio aparato dalimi ir didesnės įtakos darbo santykių reguliavimui neturėjo.

Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme darbo apmokėjimo klausimus bandyta spręsti lokaliu metodu, tai yra vis labiau grindžiant dvišaliais

⁵⁸ Valstybės žinios, 1991m. Nr.4 – 104.

⁵⁹ Tarybų Sąjungos komunistų partijos Centro komitetas

⁶⁰ Visasąjunginė profesinių sąjungų centro taryba

⁶¹ Tarybų socialistinių respublikų sąjunga

⁶² Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius, Mintis, 1988m. p. 154-155

darbdavių ir darbuotojų susitarimais. Nors galima pastebėti, jog įstatymo formuluotė nėra tobula, nes įstatymo 3 str. nustatyta, jog darbo apmokėjimo sąlygas, profesijų ir pareigų tarifinius – kvalifikacinius reikalavimus, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką nustato įmonių, įstaigų ir organizacijų savininkai (darbdaviai) kolektyviniuose susitarimuose (kolektyvinėse sutartyse).⁶³ Taigi galima manyti, jog kolektyvines sutartis, o jose darbo apmokėjimo sąlygas, nustato įmonių, įstaigų ir organizacijų savininkai (darbdaviai), nes darbuotojų atstovai, kaip tos sutarties šalis nenurodyti. Lietuvos Respublikos Vyriausybei palikta centralizuotai nustatyti minimalų valandinį atlygį (minimalią mėnesinę algą).

Priimti tobulus įstatymus buvo be galo sudėtinga, nes gyvenimo sąlygos keitėsi ypatingai greitai, tiek politinės, tiek ekonominės, tiek ir socialinės. Priimti pirmieji Lietuviški darbo įstatymai buvo daugybę kartų keisti bei pildyti. Pavyzdžiui, vien tik Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas buvo pakeistas ar papildytas vienuolika kartų.⁶⁴ Panašiai būta ir su kitais darbo įstatymais ir jų svarstymu, priėmimu, pakeitimais, bei pildymais. Priimtieji įstatymai buvo dažnai keičiami, nes nebuvo išvengta jų tarpusavio nesuderinamumo ir spragų. Kai kurie įstatymai nesuderino sąvokų tapatumo, tas pačias sąvokas apibrėždami skirtingai. Tačiau, nepaisant pirmojo reformos etapo netobulumų, bene svarbiausias šio etapo rezultatas, buvo detalaus valstybinio darbo santykių teisinio reguliavimo metodo apribojimas (palaiipsniui) ir sutartinio šių santykių reguliavimo metodo įdiegimas. Tai buvo įtvirtinta įstatymiškai, tačiau praktikoje darbuotojų atstovavimas buvo vangus, tuo pačiu nevyko kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Tarybinių laikų palikimą milžiniškas gamyklas keitė ir vis labiau įsitvirtino smulkaus ir vidutinio verslo įmonės. Dažnai tokiose įmonėse darbuotojų atstovų nebūdavo apskritai, todėl kolektyvinių sutarčių taip pat. Tai parodo priimtų įstatymų taikymo praktikoje sunkumus, nes nesant darbuotojų atstovų bei kolektyvinių sutarčių socialinis dialogas apskritai neįmanomas.

Dabar galima pastebėti, jog normatyvinis darbo teisinis reguliavimo metodas buvęs vyraujantis pirmajame reformos etape, neprigijo. Tačiau galima ir pasvarstyti, jog iš karto griuvus tarybinei santvarkai, nei vsuomenė, nei valstybė nebuvo pasirengusi visa apimtimi įtvirtinti sutartinį teisinį reguliavimo metodą darbo srityje, tam reikėjo pamažu subręsti ir palaiipsniui diegti sutartinį teisinio reguliavimo metodą darbo santykių reglamentavime.

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės žinios. 1991m. Nr.4 – 104. 3 str.

⁶⁴ MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997m. p. 19. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36 – 973, 979; 1993, Nr. 30 – 684; 1994 Nr. 42- 759; 1995, Nr. 46 – 1119; 1996, Nr. 15 – 385, Nr. 41 – 983, Nr. 43 – 1043, Nr. 101 – 2303, Nr. 106 – 2429; 1997, Nr. 6 – 88.)

3. Antrasis darbo teisės reformavimo etapas.

3.1 Darbo kodeksų projektų rengimas ir priėmimas.

Nesusisteminti teisės aktai, bendros koncepcijos įstatymuose nebuvimas, sąvokų juose netapatumas ir kiti aukščiau aptarti dalykai lėmė tai, jog gana greitai buvo apsispręsta pasirinkti kitą kelią darbo teisės reformos įgyvendinimui. Buvo grįžta prie darbo teisės normų kodifikavimo idėjos. Dar 1991 m. sausio 30 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo nutarimas “Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso projektui rengti sudarymo”.⁶⁵ Sudarytos darbo grupės pagrindas buvo akademinės visuomenės atstovai, darbo teisės mokslininkai (Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros dėstytojai), taip pat Vyriausios valstybinio socialinio draudimo valdybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos inspektorius, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos Įstatymų rengimo skyriaus vedėjas, Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Juridinio skyriaus vyr. konsultantas. Minėtame nutarime, darbo grupė Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksą turėjo parengti iki 1991 m. gruodžio 25 d. ir pateikti Aukščiausiosios Tarybos Teisinės sistemos ir Sveikatos apsaugos ir socialinių reikalų komisijoms.⁶⁶ Taigi į šią darbo grupę nebuvo pakviesti nei darbdavių, nei darbuotojų atstovai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas⁶⁷ (toliau Darbo kodekso projektas) buvo parengtas, tačiau nepaisant didžiulio atlikto, Darbo kodekso projekto rengėjų, darbo, parengus šį dokumentą ir 1994 m. pateikus jį svarstyti Seimui, jis nebuvo priimtas. Seime buvo nutarta padaryti pertrauką, suteikiant laiko detaliau su juo susipažinti. Tačiau, kaip paaiškėjo vėliau, ji buvo “amžina”, ir šis Darbo kodekso projektas priimtas nebuvo.⁶⁸ Beje, šis Darbo kodekso projektas buvo ne vienintelis. 1996 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 907 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo.”⁶⁹ Šiuo nutarimu naują Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą pavesta rengti Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo nutarimas “Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso projektui rengti sudarymo.” Valstybės žinios 1991m. Nr. 5 -144

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. 1078. 1994 07 18. Žr. prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 28] <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10503&p_query=&p_tr2=>

⁶⁸ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005m. Justitia p. 17

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo”. 1996 m. liepos 29 d. Nr. 907. Vilnius. Valstybės žinios, 1996 08 02, Nr. 74 – 1778.

ministerijai (toliau Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai). Tuo pagrindu buvo sudaryta nauja grupė Darbo kodekso projektui rengti.

Kaip jau buvo užsiminta, į 1991 m. į sudarytą darbo grupę Darbo kodekso projektui rengti, nebuvo pakviesti nei darbdavių, nei darbuotojų atstovai. Į vėlesnių darbo grupių sudėtį jau įėjo ir darbuotojų, bei darbdavių atstovai. Tačiau 1996 m. liepos 29 d. nutarimu sudaryta darbo grupė susilaukė kritikos. Vyriausybė sudarė naują, gerokai didesnę grupę Darbo kodekso projektui rengti. Grupėje buvo 19 narių. Iš jų devyni įvairių ministerijų ir žinybų atstovai, šeši – mokslininkai, penki – profesinių sąjungų atstovai ir tik vienas darbdavių atstovas. Manome, kad grupė sudaryta visiškai nepaisant trišalio dalyvavimo principo. Tai gali atsiliesi svarstant Kodekso projektą.⁷⁰ Vėliau, matyt atsižvelgus į buvusią kritiką, minėtas nutarimas buvo papildytas⁷¹, tačiau įtraukiant vieną darbdavių atstovą ir sumažinant iki 3 darbuotojų atstovų skaičių. Pagal minėtą papildytą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai buvo pavesta parengti Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą ir 2000 m. I ketvirtyje pateikti jį Lietuvos Respublikos Vyriausybei.

Kodėl nebuvo priimtas 1994 m. darbo kodekso projektas galima tik svarstyti. Pirmojo Darbo kodekso projekto nepriėmimo priežastis įvardina doc. dr. V. Tiažkijus. Būtų galima įvardinti tokias pagrindines 1994 m. Darbo kodekso projekto nepriėmimo priežastis – vadinamuosius žinybinius interesus ir politinę situaciją. Žinybiniais interesais laikoma Socialinių reikalų ir darbo ministerijos užimta pozicija, dėl Darbo kodekso reikalingumo apskritai. Kita priežastis – politiniai interesai, – politinių ambicijų neatitikimas. Darbo kodekso projekte numatytas darbo komitetų steigimas, nors ir atitiko Europos tendencijas, tačiau visiškai neatitiko valdančiosios daugumos politinių tikslų.⁷²

Prieš pradėdant 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimą, buvo parengta Darbo kodekso koncepcija, kurioje, užsibrėžti keli pagrindiniai tikslai, bei numatyta juos įgyvendinti rengiamame dokumente. Pagrindiniai tikslai buvo siejami su darbo santykių teisinio reguliavimo liberalizavimu, bei socialinės partnerystės įtvirtinimu Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte. Buvo siekiama, jog šis kodeksas būtų esminiu dokumentu derinant socialinių partnerių interesus. Taip pat sujungti pagrindines

⁷⁰ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos Darbio kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999m. 33 (1), p. 26.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996m. liepos 29 d. nutarimo Nr. 907 "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo dalinio pakeitimo." 1999 m. rugsėjo 20 d. Nr. 1020, Vilnius, Valstybės žinios, 1999 0924, Nr. 80 – 2358.

⁷² TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005m. Justitia p. 18

Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų teisinį pagrindą Lietuvoje.⁷³

Vienas iš darbo kodekso projekto rengėjų, doc. dr. V. Tiažkijus apie darbo kodekso koncepciją yra pasakęs: esminis koncepcijos vaidmuo reformuojant darbo teisę ir rengiant Darbo kodeksą yra tas, kad ji buvo pagrindas, kuriuo remtasi rengiant dabar jau priimtą kodeksą. Taigi Darbo kodeksas nebuvo kuriamas tiesiog iš nieko – turėta detali vizija, koks turėtų būti teisinis darbo santykių reglamentavimas Lietuvoje.⁷⁴

Dar pradėtame rengti 1994 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekte, buvo pasirengta įtvirtinti šiokių tokių naujovių darbo teisinių santykių reglamentavime. Pirmiausia paminėtina, jog 1994 m., parengtas Darbo kodekso projektas, nuo tarybinio 1972 m. Darbo įstatymų kodekso, gana ženkliai skyrėsi savo struktūra. 1994 m. Darbo kodekso projektą jau sudarė trys didelės dalys: Bendroji dalis, Kolektyviniai darbo santykiai ir Individualūs darbo santykiai. Tai yra viena iš naujovių Darbo kodekso projekte. Kolektyvinių ir individualių santykių išskyrimas, Darbo kodekso projekte, padarė darbo teisinių santykių reguliavimą patogesnę ir patrauklesnę visuomenei. Tokia struktūra išliko ir priimtame Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁷⁵ (toliau Darbo kodeksas).

Svarbu paminėti ir tai, jog atskiri darbo įstatymai, priimti pirmajame reformos etape, nesureguliuavo kai kurių darbo teisės klausimų, tokiu būdu atsirado spragos darbo ginčų, darbuotojų materialinės atsakomybės, darbo drausmės reglamentavime. 1994 m. Darbo kodekso projekto nuostatos tokias spragas užpildė. Darbo kodekso projekto 17 skirsnis reglamentavo darbo drausmę, 18 skirsnis, – materialinę atsakomybę, 19 skirsnis, – darbo ginčus. Ir nors 1972 m. Darbo įstatymų kodekse minėti darbo teisės institutai buvo įtvirtinti, tačiau kaip ir pats tarybinis Darbo įstatymų kodeksas neatitiko tų dienų realijų ir buvo sunkiai bepritaikomas. Galima paminėti tokių naujų nuostatų atsiradimą 1994 m. Darbo kodekso projekte, kaip: darbo drausmės reglamentavime pateikiama darbo drausmės samprata (beje, 2002 m. Darbo kodekso projekte⁷⁶ tokio apibrėžimo nebelieka, atitinkamai, ir šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas tokio apibrėžimo nepateikia); pateikiamas darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas (išlikęs ir 2002 m. Darbo kodekso

⁷³ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005m. Justitia p. 18

⁷⁴ *Ibid.* p. 23

⁷⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. IXP – 1268(3SP). 2002 04 23. Žr. prieiga per internetą [žiūrėta 2007 04 02]

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=164828&p_query=&p_tr2=>

projekto redakcijoje ir atitinkamai įtvirtintas dabartiniame Darbo kodekse); pakeičiamos paskatinimų rūšys. Vietoj Darbo įstatymų kodekse buvusių: padėkos, premijos, apdovanojimo vertinga dovana, Garbės raštu, įrašymo Garbės lentoje ar Garbės knygoje⁷⁷, 1994 m. Darbo kodekso projekte atsirado apdovanojimai ordinais, medaliais, suteikiant garbės vardus arba kitaip skatinant.⁷⁸ Tačiau 1994 m. Darbo kodekso projekto redakcija ir šiuo požiūriu skiriasi nuo šiuo metu galiojančio Darbo kodekso, kuris įtvirtina tokias paskatinimų rūšis, kaip: padėką, apdovanojimą dovana, premiją, suteikimą papildomų atostogų, pirmumo teisę siuntimui tobulintis ir kt.⁷⁹ 1994 m. Darbo kodekso projekte, kaip drausminės nuobaudos rūšis, be kitų, buvo įtvirtinta ir bauda. Iš pradžių 2002 m. Darbo kodekso projekte bauda, taip pat buvo numatyta, tačiau Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimui pasiūlius pataisą, bauda, kaip drausminės nuobaudos rūšis, iš šiuo metu galiojančio Darbo kodekso išnyko.

Naujovių buvo numatyta ir materialinės atsakomybės institute. Tarybiniame Darbo įstatymų kodekse materialinę atsakomybę reglamentuojantis skyrius vadinosi “Materialinė darbininkų ir tarnautojų atsakomybė”, o 1994 m. Darbo kodekso projekte “Materialinė atsakomybė”. Be to iš Darbo įstatymų kodekso 142 str. 1 dalyje įtvirtintos formuluotės matyti, kad tarybinėje doktrinoje materialinė atsakomybė buvo nustatyta tik darbuotojams: siekiant, kad darbininkai ir tarnautojai tausotų socialistinę nuosavybę, (...) šio skirsnio taisyklės sutinkamai su TSR Sąjungos įstatymais nustato, kokiomis sąlygomis ir kokiose ribose darbininkai ir tarnautojai materialiai atsako už žalą, jų padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai, su kuriomis jie turi darbo santykius, ir jos atlyginimo tvarką.⁸⁰ Darytina išvada, kad tarybinės teisės doktrinoje kita darbo sutarties šalis darbdavys, tai yra valstybė, už padarytą žalą, pagal minėtą įstatymą, materialiai neatsakydavo. Priimtas Darbo kodeksas įtvirtina nuostatą ne tik apie darbuotojo materialinės atsakomybės atsiradimą, bet ir darbdavio materialinės atsakomybės atvejus (Darbo kodekso 248 str.). 2002 m. Darbo kodekso projektas jau įtvirtino žalos skirstymą į turtinę ir neturtinę žalą, ko anksčiau darbo teisė apskritai nenumatė, tai buvo palikta civilinei teisei. Nei senajame Darbo įstatymų kodekse, nei 1994 m. Darbo kodekso projekte tokio skirstymo nebuvo. Be to, 2002 m. Darbo kodekso projekte, atitinkamai ir naujajame Darbo kodekse,

⁷⁷ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso, Valstybės žinios, 1972 m. Nr.18 – 137. 154. str.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. 1078. 1994 07 18.Žr. prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 28] <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10503&p_query=&p_tr2=>

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569. 233 str.

⁸⁰ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso, Valstybės žinios, 1972m. Nr.18 – 137.142 str. 1 dalis.

numatyta galimybė atlyginti ne tik tiesioginę tikrąją žalą, bet ir negautas pajamas (Darbo kodekso 257 str.1 dalis).

Būta naujovių ir darbo ginčų reguliavime. Naujajame Darbo kodekse nebeliko būtino profesinių sąjungų dalyvavimo sudarant darbo ginčų komisijas, kaip kad buvo tarybiniame darbo ginčų reglamentavime. Pagal naują reglamentavimą, darbo ginčų komisija sudaroma iš darbuotojų ir darbdavio atstovų.⁸¹ Taip pat, paminėtina, jog liko tik du, iš buvusių trijų, darbo ginčus nagrinėjančių organų, tai: darbo ginčų komisija ir teismas.⁸²

Naujame Darbo kodekse ypatingą vietą užima socialinės partnerystės įtvirtinimas, kolektyvinių derybų skatinimo principas. Tai sietina ir su Europos Sąjungoje įtvirtinto kolektyvinių santykių autonomijos principo, dominavimu.

Viena svarbesnių naujovių įtvirtinta Darbo kodekso projekte ir gana sunkiai priimta, tai darbo tarybų, - darbuotojams atstovaujančių organų įtvirtinimas. Ypatingai tam priešinosi profesinės sąjungos. Todėl kiekvieną kartą turėjus progą teikti pastabas bei pasiūlymus dėl Darbo kodekso projekto nuostatų, buvo bandoma įtvirtinti išimtinės teisės profesinėms sąjungoms atstovauti darbuotojus, bei išvengti darbo tarybų įstatyminio įtvirtinimo. Ir vis tik, – darbo tarybos, – viena svarbiausių naujovių įtvirtintų Darbo kodekso projekte ir galiausiai priimtame Darbo kodekse.

Individualių darbo santykių reguliavime labai svarbus pasiekimas sietinas su darbo sutarties institutu. Darbo kodekso projekte (o taip pat ir įsigaliojusiame Darbo kodekse), buvo atsisakyta seniau naudoto darbuotojų atleidimo iš darbo detalaus pagrindų sąrašo. Vietoje jo buvo įtvirtinti apibendrinti pagrindai, nenurodant konkrečių aplinkybių, o įvardijant rūšines aplinkybes: tik svarbios ekonominės, technologinės ir panašios priežastys.⁸³ Tai yra, numatomas vertinamasis kriterijus, kai kilus ginčui, kiekvieną kartą tokios aplinkybės turės būti įvertintos. Tuo pačiu nurodomos aplinkybės, kurios negali būti pripažįstamos svarbiomis. Tokio pobūdžio reglamentavimas atrodo racialesnis, nes numatyti visų įmanomų atleidimo iš darbo aplinkybių ir įtvirtinti jų sąrašų nėra būtina, ir vargu ar įmanoma.

Čia paminėtos, toli gražu, ne visos naujovės buvusios įtvirtintos Darbo kodekso projekte. Kai kurios naujos nuostatos atsirado svarstymų metu pateikus įvairias pastabas bei pasiūlymus.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569. 288 str.

⁸² *Ibid.* 286 str.

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569. 129 str. 2 dalis.

Rengiamas projektas buvo net keletą kartų keičiamas, o parengta Darbo kodekso projekto redakcija nebuvo vienintelė ir galutinė. Darbo kodekso projekto keitimo priežastis galima išskirti trejopas: pirmiausia, – tarptautinis aspektas. Siekis tapti Europos Sąjungos valstybių nare bei atkurta narystė Tarptautinėje darbo organizacijoje. Šios aplinkybė lėmė, jog reikėjo suderinti nacionalines darbo teisės normas su tarptautiniais darbo teisės standartais. Parengus Darbo kodekso projektą jis buvo pateiktas įvertinti tiek Tarptautinės darbo organizacijos tiek ir Europos Sąjungos ekspertams. Antra, – Darbo kodekso projektas buvo keičiamas siekiant suderinti įvairius darbo teisinių santykių subjektų interesus. Ir trečia, – Darbo kodekso projekto svarstymo metu įvairių institucijų (ministerijų, Valstybės darbo inspekcijos ir kt.) pateikti siūlymai.

Užsienio ekspertai buvo paprašyti raštu pareikšti nuomonę, ar Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas suderintas su atitinkamais Europos Sąjungos teisės aktais ir socialine politika, apie Darbo kodekso projekto atitikimą tiems Europos Sąjungos socialiniams įstatymams ir socialinei politikai. Taip pat ataskaita turi įvertinti, ar Darbo kodekso projektas atitinka ne tik susijusius Europos Sąjungos teisės aktus ir Europos Sąjungos socialinę politiką, bet ir valstybių narių bendrą požiūrį į darbo santykius, kad suteiktų Lietuvos vyriausybės pareigūnams galimybę patiems įvertinti, kaip jų rengiami įstatymai atitinka vakarietišką darbo santykių modelį.⁸⁴

Pateiktoje Europos Sąjungos ekspertų dr. J. Galiana ir dr. I. Molto ataskaitoje apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą, pažymima, jog ekspertų kritinės pastabos neprimeta jokių dogmatiškų kriterijų Lietuvos institucijoms, kurios laisvai nusprendė, kokią darbo santykių sistemą sukurti Lietuvoje.⁸⁵ Tai reiškia, jog pateikta ataskaita yra patarimo pobūdžio, bet ne privaloma. Prieš pradėdami nagrinėti Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą, ekspertai atkreipė dėmesį, jog neužtenka vien tik palyginti jiems pateiktą Darbo kodekso projektą su Europos Sąjungos teisės aktais (atitikimą direktyvoms ir reglamentams), tačiau Darbo kodekso projektas analizuotas ir nagrinėtas atsižvelgiant į *ratione materiae* nuostatas, kurios sudaro Lietuvos darbo santykių sistemą. Norėdami tinkamai išanalizuoti Darbo kodekso projekto nuostatas, ekspertai tiesiog negalėjo neatsižvelgti dėmesio į šalyje galiojančią konstitucinę teisės streikuoti ar teisės į kolektyvines derybas modelį, taip pat šalyje galiojančią profesinių sąjungų modelį arba darbo ginčų sprendimo teismuose apimtį, galiojančius alternatyvius

⁸⁴ Ataskaita apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą (PHARE SEIL). Parengė Dr. J. Galiana ir Dr. Juan I. Molto. p. 3

⁸⁵ Ataskaita apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą (PHARE SEIL). Parengė Dr. J. Galiana ir Dr. Juan I. Molto. p. 3

ginčų sprendimo būdus ir t.t.⁸⁶ Todėl, be pateikto Darbo kodekso projekto, peržiūrėjo ir visą eilę galiojančių įstatymų. Pagrindinės Europos Sąjungos ekspertų pastabos, buvo pareikštos dėl kolektyvinės socialinių partnerių autonomijos stokos. Pateiktoje ataskaitoje buvo pažymėta: nors šis modelis (Darbo kodekso projekto) yra laisvos suverenios valstybės produktas ir kaip toks turi būti priimtinas, turime atkreipti dėmesį, jog palyginti su Europoje galiojančiais darbo santykių modeliais Darbo kodekso projekto darbo santykių sistema aiškiai skiriasi nuo Europos darbo santykių modelių, kurie yra pagrįsti kolektyvine socialinių partnerių autonomija kuriant darbo sąlygas ir reguliuojant darbo ginčus bei kurių atveju valstybės įstatyminė veikla iš esmės papildo kolektyvinę autonomiją. Tuo požiūriu Darbo kodekso projektas nėra tinkamai suderintas su Europos modeliais.⁸⁷ Ataskaitoje labai aiškiai iškeliamas kolektyvinių santykių autonomijos stokos klausimas Darbo kodekso projekte bei palyginimui pasakoma, jog Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisiniame reguliavime kolektyviniai susitarimai yra taikomi plačiau, o valstybės įstatymai apriboja savo funkciją nustatyti minimalias teises, vadinamas *ius cogens*.⁸⁸ Taigi viena pagrindinių pastabų yra ta, jog Darbo kodekso projektas nors ir pripažįsta kolektyvinius susitarimus darbo teisės šaltiniais, tačiau nesuteikia pakankamai autonomijos kolektyvinėms šalims, kad jos galėtų laisvai nustatyti darbo sąlygas kolektyvinėmis derybomis. Taip pat pabrėžiama, jog Lietuvos Darbo kodekso projekte numatytas darbo santykių veikimas neprieštarauja Bendrijos darbininkų pagrindinių socialinių teisių chartijos⁸⁹ 12 str., kuris suteikia darbuotojams ir jų organizacijoms iš vienos pusės bei dabdaviams ir jų organizacijoms iš kitos pusės teisę derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti pagal nacionalinių įstatymų ir praktikos nustatytas sąlygas. Tačiau aiškiai skiriasi nuo bendriausios Europos Sąjungoje vyraujančios koncepcijos, kuri kolektyvinėms sutartims suteikia svarbesnę vaidmenį darbo teisės šaltinių sistemoje.

Taip pat pažymima dėl darbo teisės teisinio reguliavimo principų. Ekspertų nuomone principų išdėstymas nebūtinai reiškia atitinkamų teisių pripažinimą ir įgyvendinimą. Tokios teisės turi būti efektyviai pripažintos ir reglamentuotos. Tai reiškia, jog jeigu atitinkami principai yra įtvirtinti Darbo kodekso projekte, tai jie neturi būti vien tik deklaratyvūs, bet turi būti tikamai reglamentuoti ir pritaikomi praktikoje. Taip pat pažymima, jog yra svarbu veiksmingas tokių teisių (darbo teisės principų) įgyvendinimas.

⁸⁶ *Ibid.* p. 6

⁸⁷ *Ibid.* p. 7

⁸⁸ *Ibid.* p. 10

⁸⁹ 1989m. gruodžio 9d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // AB1. EG 1989 Nr. C 120/51

Dar viena pastaba, kurią nurodė ekspertai, yra ta, jog Darbo kodekso projekto 3 str. numatyta darbo teisės šaltinių hierarchija nustato Darbo kodekso dominavimą esant normų kolizijai, o tai reiškia jog tokiu atveju, Darbo kodekso projekte turi būti numatytos visos svarbiausios, pagrindinės darbuotojų teisės.

Ypatingo dėmesio susilaukė asociacijų laisvės principo, kurį įvardija kaip teisę, reglamentavimas Darbo kodekso projekte. Ekspertų ataskaitoje pažymima, jog Darbo kodekso projekte įtvirtintas siauras asociacijų teisės reguliavimas yra nepakankamas garantuoti šią pagrindinę darbuotojų teisę pagal Europos darbo teisės sistemose bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose priimtą bendrą reguliavimą.

Ataskaitoje apie Darbo kodekso projektą buvo pasisakyta ir dėl ginčų instituto numatyto Darbo kodekso projekte. Dauguma kritikos, kurią ekspertai išsakė apie kolektyvines derybas tiko ir ginčų sprendimui skirtame reglamentavime. Nes nuostata ginčus įmonėse spręsti pačioms šalims yra susijusi su jų kolektyvinių derybų teise. Procedūriniai susitarimai yra susitarimai dėl pačių kolektyvinių derybų šalių santykių, institucijų ir metodų, kurie bus naudojami užkertant kelią ginčams arba juos sprendžiant.⁹⁰ Ekspertai rekomendavo, jog tam tikri būdai kaip spręsti ginčus įmonėje (taikinimas, tarpininkavimas ar arbitražas pasirinktinai) turėtų būti nustatyti kolektyvinėse sutartyse. Be to, tokių prevencinių ginčų sprendimo būdų negali nustatyti valstybė priverstinai, nes tai būtų suvokiama, kaip prieštaravimas laisvų derybų principui. Sutinkamai su Europos Chartijos 13 str. valstybės narės “turėtų paskatinti” taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo steigimą ir taikymą “tinkamais lygiais” siekiant “padėti išspręsti ginčus įmonėje”.

Europos Sąjungos ekspertų nuomone taikinimo principas Darbo kodekso projekte yra tinkamai įtvirtintas ir atitinka Europos Chartijoje numatytus principus. Pavyzdžiui taikinimo komisija yra sudaroma pačių ginčo šalių (Darbo kodekso projekto 72 str.), numatyta, jog tai yra būtinas etapas kolektyviniam ginčui spręsti (Darbo kodekso projekto 73 str.), taip pat, taikinimo komisijos sprendimai yra priimami šalims susitarus (Darbo kodekso projekto 74 str. 1 dalis).

Tam tikros kritikos susilaukė ir streikų apribojimų reglamentavimas Darbo kodekso projekte. Jame numatyta, jog tam tikrų tarnybų darbuotojams (vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose, taip pat centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo įmonėse, neatidėliotinos medicinos pagalbos tarnybose) streiką skelbti draudžiama. O šių tarnybų ir įmonių darbuotojų iškeltus reikalavimus sprendžia Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos

⁹⁰ Ataskaita apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą (PHARE SEIL). Parengė Dr. J. Galiana ir Dr. Juan I. Molto.p. 19

trišalės tarybos išvadą (Darbo kodekso projekto 78 str.). Anot ekspertų, toks reglamentavimas nėra suderinamas su Europos Sąjungos standartais. Dėl streiko, kurio trukmė, poveikis ar sunkios pasekmės šalies ekonomikai, vyriausybė gali numatyti privalomą šalių arbitražą, tačiau negali atimti galimybės pasinaudoti pagrindine teise.⁹¹

Nagrinėjamoje ataskaitoje pasirodė svarbus ir ekspertų pabrėžiamas valstybės vaidmuo darbo teisiniuose santykiuose bei kaip tai atsispindi Darbo kodekso projekte. Palyginimui ekspertai nurodė, jog Europos Sąjungos šalyse, valstybės kišimasis kuriant darbo santykius yra apribotas. Ir galimas tik tam, jog:

a) sukurti minimumą teisių, kurių negalima numatyti šalių kontraktuose, ir tuo būdu jos yra laikomos *ius cogens* (tai yra – bendrosios tarptautinės teisės imperatyviosios normos, kurias pripažįsta visa tarptautinė bendrija ir nuo jų neleidžiama nukrypti);

b) nustatyti taisykles, kurios sukurtos skatinti derybas, skatinti sutartis ir jų laikytis;

c) nustatyti taisykles, kurios reguliuotų tokio socialinio spaudimo panaudojimą, ir būtų prieinamos abiem šalims kaip ginklas konflikte;

d) nustatyti procedūrą darbo konfliktams spręsti;

e) sukurti užimtumo politiką ir nustatyti socialinės apsaugos sistemą.⁹²

Europos Sąjungos darbo santykių sistemoje, viešosios administracijos vaidmuo apribojamas iki priežiūros, kad darbdaviai veiksmingai atliktų savo įsipareigojimus socialinės apsaugos, sveikatos ir saugos darbe įsipareigojimus bei įsipareigojimus dėl valstybės užimtumo politikos. Europietiškas darbo santykių modelis nebėra trišalis, koks yra Tarptautinės darbo organizacijos darbo santykių modelis, o tampa autonominiu darbo santykių modeliu, kuris yra grindžiamas laisvomis kolektyvinių šalių derybomis, kurių laikosi viešoji administracija, ir kuriame dalyvauti teisę turi profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos.⁹³ Tuo tarpu Darbo kodekso projekte numatytas žymiai platesnis valstybės vaidmuo nei europietiškame modelyje. Tai atskleidžia tokie pavyzdžiai kaip, išskirtinė teisė profesinėms sąjungoms sudaryti kolektyvines sutartis, teisės streikuoti reguliavimas, įtvirtintas darbo teisinio reguliavimo principas, – kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, arba Trišalės tarybos, kaip kontrolės institucijose egzistavimas. Tokie pavyzdžiai aiškiai parodo skirtumą

⁹¹ *Ibid.* p. 21

⁹² Ataskaita apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą (PHARE SEIL). Parengė Dr. J. Galiana ir Dr. Juan I. Molto.p.22

⁹³ *Ibid.* p. 22

tarp Darbo kodekso projekte įtvirtinto darbo santykių modelio ir Europos Sąjungos valstybėse veikiančio autonominio darbo santykių modelio.

Nors ekspertų pastabų būta pakankamai, tačiau visos jos sietinos su platesniu kolektyvinių santykių įtvirtinimu Lietuvos darbo teisės pagrindiniame šaltinyje, rengiamame Darbo kodekse. Ir vis tik ekspertai pripažino, jog Darbo kodekso projektas turi nepriekaištingą suderinimo su Europos normatyvais procesui realizuoti tinkamą pagrindą.⁹⁴

Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekso projektas buvo pateiktas vertinimui ne vien tik Europos Sąjungos eksperams, kurie pateikė ataskaitą dėl Darbo kodekso projekto suderinamumo su Europos Sąjungos teisės aktais bei vyraujančia Europoje darbo teisinių santykių koncepcija. Darbo kodekso projektas buvo vertinamas ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) ekspertų. 1991 m. spalio 4 d. Lietuvos Respublika atkūrė narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje, ir ratifikavo visą eilę šios organizacijos konvencijų. Todėl buvo aktualu įvertinti ar Darbo kodekso projektas tinkamai įtvirtino pagrindinius darbo teisės principus bei normas, kurie įkūnyti TDO konvencijose, o taip pat 1998 m. TDO deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe.

Tarptautinės darbo organizacijos ekspertai pažymėjo, jog pastabos dėl Darbo kodekso projekto, buvo padarytos pasitarus su TDO techninės tarnybos skyriais. Tačiau sutinkamai su įprastine Organizacijos praktika, minėtos pastabos yra pateikiamos nepriklausomai nuo pastabų, kurias, jei Darbo kodekso projektas bus priimtas, galbūt gali pateikti TDO priežiūros organai, tame tarpe Konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komisija.⁹⁵ O tai reiškia, jog šios pateiktos pastabos neturi privalomojo pobūdžio Darbo kodekso rengėjams, tačiau priėmus Darbo kodeksą ir esant svarbių neatitikimų su TDO nustatytais standartais, gali būti pateikiamos ir privalomo pobūdžio pastabos, kurias pateiktų TDO priežiūros organai, tame tarpe Konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komisija. Todėl manytina, jog į tas pastabas turėtų būti atsižvelgta. Be to, pasakyta, jog pateiktos pastabos neužkerta kelio Organizacijai vėliau pateikti kitas pastabas dėl projekto, o pastabų dėl kurios nors nuostatos nebuvimas nereiškia konkretaus požiūrio dėl to ar nuostata atitinka darbo normas. Taip pat pabrėžiama, jog pagrindinis dėmesys bus skiriamas tiems klausimams, kurie TDO nuomone yra patys svarbiausi, ir pastabos yra pateikiamos siekiant padėti Lietuvos Respublikos Vyriausybei besitęsiančiame darbo teisės reformos procese.⁹⁶

⁹⁴ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005m., Justitia p.28

⁹⁵ Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999m. Darbo kodekso projekto. p. 2

⁹⁶ *Ibid.* p. 2

Apžvelgtinos kai kurios ekspertų pateiktos pastabos.

Buvo atkreiptas dėmesys į Darbo kodekso projekte įtvirtintus darbo santykių principus. Taip pat pažymėta, jog daugelis pagrindinių tarptautinių darbo normų yra įtrauktos į Darbo kodekso projekte išvardintus principus. Tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybė buvo primygtinai raginama į Darbo kodekso projektą įtraukti ir dar keletą labai svarbių principų, tokių kaip:

a) kolektyvinių derybų teisės pripažinimą (įtvirtintą 1998 m. TDO deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, 2 (a) straipsnyje);

b) vaikų darbo uždraudimo pripažinimą (įtvirtintą 1998 m. TDO deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, 2 (c) straipsnyje);

c) įtvirtintą priverstinio darbo apribojimo principą suprasti plačiau ir performuluoti kaip, visų formų priverstinio ir privalomo darbo panaikinimas, kuris atitinka 1998 m. TDO deklaracijos dėl pagrindinių principų ir teisių darbe 2 (b) straipsnį;

d) taip pat išplėsti uždraustų diskriminacijos rūšių sąrašą jį papildant draudimu diskriminuoti dėl “spalvos”, “politinio nusistatymo” ir “tautinės kilmės”(sutinkamai su TDO 1958 m. Konvencija dėl diskriminacijos (užimtumas ir profesija) Nr. 111).

Pažymėtina jog į minėtas pastabas buvo sureaguota ir Darbo kodekso projekte įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai buvo papildyti, išplečiant nuostatą dėl visų formų priverstinio ir privalomo darbo panaikinimo. Be to buvo raginama į Darbo kodekso projektą įtraukti ir priverstinio darbo sąvoką, kuri atitinka TDO 1930 m. Konvencijoje dėl priverstinio darbo Nr.29 įtvirtintą sąvoką.

Gana griežto pasisakymo sulaukė Darbo kodekso projekto norma, kuri numatė, jog darbo teises gali apriboti įstatymai arba teismo sprendimai, jeigu tokie apribojimai yra būtini siekiant apsaugoti viešąją tvarką, visuomenės moralės principus, visuomenės narių sveikatą, gyvybę, turtą, teises ir teisėtus interesus. (Darbo kodekso projekto 2 str. dalis). Pasak TDO ekspertų tokia nuostata prieštarauja esminiam, 1998m. TDO deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe (toliau TDO deklaracija), pripažįstamų teisių pobūdžiui. Visos šalys – narės privalo skatinti ir realizuoti šias teises, ir Deklaracijoje nėra jokios nuostatos, leidžiančios jų apribojimą esant aukščiau nurodytoms Darbo kodekso projekto 2 str. 2 dalyje išdėstytoms aplinkybėms.⁹⁷ Taigi Lietuvos Respublikos Vyriausybė buvo paraginta peržiūrėti minėtą straipsnį ir užtikrinti, kad TDO deklaracijoje ir Lietuvos Respublikos ratifikuotose konvencijose nurodytoms pagrindinėms darbo teisėms negresia netinkami apribojimai.

⁹⁷ Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999m. Darbo kodekso projekto. p.4

Tarptautinės darbo organizacijos atstovai pateikė visą eilę pastabų, o taip pat labai nemažai siūlymų Lietuvos Respublikos Vyriausybei. Pavyzdžiui, buvo siūlyta diskriminacijos kontekste įtvirtinti išsamų straipsnį, numatantį efektyvias teisės gynimo priemones įrodomosios diskriminacijos atveju, nes dauguma Darbo kodekso projekte egzistavusių priemonių atrodė nepakankamos.

Taip pat siūlyta darbuotojo apibrėžimą, kuris Darbo kodekso projekte atrodė pernelyg siauras, praplėsti ir suformuluoti taip: darbuotojas, tai yra asmuo, kuris sudarė arba dirba pagal darbo sutartį.⁹⁸ Taip bandant praplėsti darbuotojo apibrėžimą, jį taikant ne tik sudariusiam darbo sutartį asmeniui, bet ir jau faktiškai dirbančiam asmeniui. To mūsų Darbo kodekso projekte įtvirtintas apibrėžimas neatskleidžia.

Ekspertams užkliuvo ir tai, jog profesinėms sąjungoms buvo įtvirtinta išimtinė teisė sudaryti kolektyvines sutartis. Tai buvo palaikyta vertimo klaida, nes Darbo kodekso projekto 56 str. 4 dalis nustato tokią teisę, nesant profesinių sąjungų, Darbo taryboms.

Atkreiptas dėmesys į vertinamųjų sąvokų, tokių kaip: geros moralės principai; geri įpročiai; visuomenės moraliniai principai vartojimą Darbo kodekso projekto 35 ir 36 straipsniuose. Pasak ekspertų šie terminai – taip kaip jie yra suprantami anglų kalba, – yra nepaprastai platūs ir subjektyvūs, o įstatymo numatomos elgesio normos paprastai nurodomos kaip galima aiškiau ir jas galima objektyviai patikrinti.(...) pirmenybė turi būti teikiama objektyviems ir lengvai suprantamiems terminams.⁹⁹

Ekspertų buvo nurodyta, jog reglamentuojant kolektyvinius darbo ginčus, konkrečiai taikinimo komisijos sudarymą vertėtų numatyti kvalifikuoto, nepriklausomo ir Vyriausybės finansuojamo pirmininko skyrimą. Tai galėtų būti naudinga dėl efektyvesnio tokios komisijos funkcionavimo, nes Darbo kodekso projekte nėra garantijos, jog šalių išrinkti atstovai turi kokią nors patirtį tarpininkavimo ar sutaikinimo srityje. Tokiu būdu, TDO ekspertų nuomonė, bei Europos Sąjungos ekspertų nuomonė nėra vienodos. Tarptautinės darbo organizacijos ekspertai siūlo įtvirtinti trišališkumo principą ir į taikinimo komisijos sudėtį įtraukti profesionalų valstybės atstovą, tuo tarpu Europos Sąjungos ekspertų nuomone užtenka šalių susitarimo neįtraukian valstybės atstovo į taikinimo komisijos sudėtį. Kitas alternatyvus būdas, kurį siūlė TDO ekspertai, tai nepriklausomos, valstybės finansuojamos tarpininkavimo tarnybos įkūrimas. Buvo išvardinti ir tokio būdo privalumai: tai būtų nuolat veikiantis organas ir iškilus ginčui nereikės kiekvieną kartą sudarinėti taikinimo komisijos, tokiu būdu nepriklausomi tarpininkai galėtų palengvinti procesą. Tokios tarnybos yra ne naujiena ir veikia daugelyje

⁹⁸ Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999m. Darbo kodekso projekto. p.6

⁹⁹ *Ibid.* p. 7

šalių. Taip pat pasakyta, jog ginčo šalys galėtų pasirinkti iš pateiktų alternatyvių ginčo sprendimo organų. Reglamentuojant streiko paskelbimą buvo raginama užtikrinti, jog reikalavimai kvorumui būtų realiai įvykdomi ir neturėtų atgrąsinti nuo pasinaudojimo teise streikuoti. Šiek tiek skirtingai nei Europos Sąjungos ekspertai, TDO ekspertai nurodė, jog kai kurioms tarnyboms numatant apribojimus skelbti streiką turi būti numatytos alternatyvios ir atitinkamos garantijos. Streiko teisės apribojimas galimas valstybės tarnautojams, (tiems, kurie naudojami galiomis valstybės vardu). Tuo tarpu Darbo kodekso projekte pateiktas sąrašas, numato toli gražu ne tik pačioms svarbiausioms tarnyboms teisės streikuoti apribojimus. Svarbiausiomis paslaugomis atveju streikų suvaržymai ir apribojimai gali būti taikomi, su sąlyga, kad paslaugos yra tikrai svarbiausios, – taip kaip tai supranta TDO priežiūros organai.¹⁰⁰

Bendrose pastabose kalbėdami apie įdarbinimą, TDO ekspertai pažymėjo, jog šios nuostatos atitinka Lietuvos įsipareigojimus pagal Lietuvos Respublikos ratifikuotas TDO konvencijas 1948 m. Konvenciją dėl užimtumo tarnybų (Nr. 88) ir 1975 m. Konvenciją dėl žmogiškųjų resursų vystymo (Nr. 142).

Kai kurių pastabų susilaukė Darbo kodekso projekte įtvirtintas reikalavimas, kad darbo sutartys būtų sudaromos raštu. Tuo tarpu daugelyje teisinių sistemų žodinės darbo sutartys yra leidžiamos bei įprastos praktikoje ir nelaikomos nelegaliu darbu. Jei rašytinės darbo sutarties reikalavimas būtų paliktas, tuomet rekomenduota straipsnį išplėsti ir nurodyti kas atsako už santykių dokumentavimą ir iki kada. Taip pat nurodoma, jog ši pareiga turėtų tekti darbdaviui. Turint omenyje, jog šio darbo tikslas nėra išnagrinėti visas pateiktas pastabas bei pasiūlymus ir aptarti kiekvieno Darbo kodekso projekto straipsnį paeiliui, tai bus apsiribota pagrindinėmis iš jų.

Tarptautinės darbo organizacijos ekspertai peržiūrėję Darbo kodekso projektą, nurodė ne vien tik turinio trūkumus bei pateikė siūlymus, bet įvertino ir stilių, formą, bei terminologiją. Pažymėtina, jog palankiai ir tinkamai buvo įvertintas Darbo kodekso projekte pateiktas turinys (turima omenyje Darbo kodekso projekto struktūra su nuorodomis į konkretų puslapį), kadangi tai padės skaitytojams naudojantis įstatymu. Tačiau pasiūlyta turinį išplėsti nurodant atskirų straipsnių pavadinimus. Pateikta keletas techninio pobūdžio siūlymų, pavyzdžiui, išskirti pastraipas, atkreipti dėmesį jog nesikartotų straipsniai ar paragrafų numeriai.

¹⁰⁰ Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999 m. Darbo kodekso projekto. p. 14

Taip pat siūlyta Darbo kodekso projekte vartojamus terminus (sąvokas, apibrėžimus), patalpinti į atskirą skyrių, dokumento pradžioje arba pabaigoje.

Apibendrinant galima pasakyti, jog tiek viena, tiek kita ekspertų grupė didelę dalį pastabų skyrė kolektyvinių santykių reglamentavimui Darbo kodekso projekte. Būta tam tikrų siūlymų skirtumų, kaip jau buvo minėta dėl trišališkumo principo įtvirtinimo, ko vengiama Europos Sąjungos kolektyvinių darbo santykių tradicijoje ir siekiama įtvirtinti autonominių darbo santykių principą. TDO ekspertų pastabas lydėjo ypatingai daug siūlymų Lietuvos Respublikos Vyriausybei, kurie beje, yra pagrįsti TDO dokumentais, nemažą dalį kurių Lietuva yra ratifikavusi. TDO ekspertų ataskaita išsiskyrė tuo, jog buvo pateikta Darbo kodekso projekto tiek turinio vertinimo analizė, tiek pastabos dėl stiliaus, formato bei terminologijos. Į pateiktas pastabas bei pasiūlymus Darbo kodekso projekto rengėjai sureagavo, pavyzdžiui, darbo sutarties formos reikalavimas išliko rašytinis, tačiau į TDO ekspertų siūlymas išplėsti atitinkamą straipsnį nurodant atsakomybę už dokumentavimą taip pat buvo priimtas.

Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekso projektas buvo keistas ir dėl priežasčių, siekiant suderinti įvairius darbo teisinių santykių subjektų interesus, o taip pat ir dėl įvairių institucijų pateiktų siūlymų. Taigi Darbo kodekso projektas buvo svarstomas ir Laikinojoje trišalėje darbo komisijoje. Pagrindiniai pakeitimai po svarstymo šioje komisijoje buvo susiję su darbuotojų atstovavimo, kolektyvinės sutarties, šalių ir sutarties turinio reglamentavimu, lokautų įvedimo klausimu, kai kurių su įdarbinimu susijusių nuostatų svarstymu, tam tikromis darbo sutarties, darbo laiko skyrių nuostatomis.¹⁰¹ Buvo keliami, tačiau pritarimo nesusilaukė tokie siūlymai kaip: profesinėsms sąjungoms įtvirtinti išimtinę teisę atstovauti darbuotojus bei neįteisinti kitų darbuotojus atstovaujančių subjektų (konkrečiai darbo tarybų). Beje, toks reglamentavimas neatitiktų tarptautinių darbo teisės normų. Taip ataskaitose apie Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, buvo pasisakę tiek Tarptautinės darbo organizacijos, tiek ir Europos Sąjungos ekspertai. Nepritarta buvo ir pramoninkų konfederacijos siūlymui dėl lokautų skelbimo reglamentavimo. Taip pat Valstybinės darbo inspekcijos siūlymui reglamentuoti darbo sutarties sudarymą remiantis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo nuostatomis (nesiaurinti nelegaliu darbu laikomų darbų sąrašo, taip kaip buvo minėtame įstatyme, paliekant tame sąrašė numatytus ir savanoriškus darbus), jų siūlymui uždrausti darbuotojams dirbti daugiau nei pagal dvi darbo sutartis, ir kt.

¹⁰¹ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005 m. Justitia p.28 - 29

Taigi manytina, jog kai kurių atskirų asmenų interesams įtvirtinti Darbo kodekso projekte, sukliudė tarptautinių darbo standartų paisymas ir atsižvelgimas į juos. Prie to prisidėjo ir jau aptartos užsienio ekspertų ataskaitos. Tačiau, vis tik, kai kurių nuolaidų buvo išsiderėta, pavyzdžiui, profesinėms sąjungoms pavyko įtvirtinti joms palankią nuostatą, jog darbuotojų kolektyvui norint išsirinkti kitus savo atstovus, būtina, kad įmonėje apskritai nebūtų veikiančios profesinės sąjungos. Beje, nors ir esanti, tačiau realiai nefunkcionuojanti profesinė sąjunga įmonėje, būtų kliūtis steigti kitiems darbuotojų atstovams (darbo taryboms).

Nemažai pakeitimų Darbo kodekso projekte buvo padaryta darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiame skyriuje. Tai vyko dėl 2000 m. spalio 17d. priimto Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo.¹⁰² Darbo kodekso rengėjai nenorėjo visiškai darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoti kodekso projekte, todėl į kodeksą buvo perkeltos pagrindinės darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios nuostatos, o visa kita turėjo nustatyti specialus įstatymas. (...) pasikeitus specialiam įstatymui (seniau buvo Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas, o po minėto pakeitimo buvo pavadintas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu ir išdėstytas nauja redakcija), teko atitinkamai keisti ir didelę dalį kodekso projekte buvusių nuostatų.¹⁰³ Beje paminėtina, jog tuo metu buvo keisti daugelis darbo santykius reglamentavusių įstatymų, todėl, tokie pakeitimai taip pat nelikdavo nepastebėti ir Darbo kodekso projekto rengėjų bei sukeldavo diskusijas dėl atitinkamų nuostatų pakeitimo Darbo kodekso projekte taip jį dar kartą keičiant.

Darbo kodekso projektas buvo derinamas ministerijose. Po tokių derinimų jis vėlgi buvo keičiamas, bei pildomas. Tokiu būdu Darbo kodekso projekte atsirado arba buvo papildytos tokios nuostatos kaip: darbo teisinių santykių reguliavimo principas papildytas dėl subjektų lygybės nepriklausomai nuo seksualinės orientacijos, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus; įvestas fizinio asmens, kaip darbdavio reglamentavimas; nuostata, pagal kurią darbo tarybų statusą ir tvarką reglamentuos atskiras įstatymas; įtraukiama socialinės partnerystės sąvoka, jos šalys, formos, struktūra ir lygiai; pakeičiamas informavimą ir konsultavimą reglamentuojantis straipsnis, kuris anksčiau šiuos du veiksmus siejo tik su kolektyvinėmis derybomis; pakeitimai dėl vadovavimo streikui; individualių darbo santykių reglamentavime, – panaikinta darbuotojo ar darbdavio pareiga iš anksto pranešti apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui; įtvirtinta nuostata leidžianti darbdaviui esant būtinumui atleisti darbuotoją

¹⁰² Valstybės žinios, 2000, Nr. 95 – 2968; 2003, Nr. 70 - 3170

¹⁰³ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005 m. Justitia p.29 - 30

nesilaikant šio kodekso projekte nurodytų įspėjimo terminų, tačiau tokiu atveju išmokant darbuotojui atitinkamą kompensaciją; socialinės partnerystės reglamentavime buvo išskirti keturi lygiai, nacionalinis, šakos, teritorinis, įmonės, įstaigos organizacijos ar jų struktūrinių padalinių; darbo sutarties sudarymo reglamentavimas nebuvo paliktas poįstatyminių aktų reglamentavimo lygmenyje, o įtrauktas į Darbo kodekso projektą; bei nustatyta maksimali viršvalandinių darbų trukmė.¹⁰⁴

Darbo kodekso projektą svarstant Lietuvos Respublikos Seime, Socialinių reikalų ir darbo komitete, buvo išklaudyta Seimo narių, komitetų, valstybės institucijų, darbdavių ir darbuotojų atstovų ir kitų suinteresuotų asmenų pastabos bei pasiūlymai. Darbo kodekso projektui pasiekus Seimą, prasidėjo nauja šio teisės akto stadija. Atsižvelgiant į tai, jog darbo teisinių santykių subjektų interesai yra priešingi, tai pastabų bei pasiūlymų ir Seime būta įvairiausių. Ir vėl gi, akivaiviausias interesų nesutapimas buvo tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų, jų pozicijos vienu ar kitu kalusimu išsiskirdavo. Kiekviena pusė stengėsi nustatyti sau palankų reguliavimą. Pavyzdžiui, Lietuvos pramoninkų konfederacija Darbo kodekso projekto 11 straipsnį “Darbo įstatymų įgyvendinimas” siūlė performuluoti taip: jeigu tarp šio Kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma šio Kodekso norma.¹⁰⁵ Tuo tarpu darbo grupės nuomonė ir siūlymas buvo taikyti darbuotojui naudingesnę nuostatą. Tokia Darbo kodekso projekto rengėjų pozicija atrodo pagrįsta, nes viena pagrindinių darbo teisės funkcijų, socialinė funkcija, skirta silpnesnės darbo santykių šalies darbuotojo apsaugai užtikrinti.

Darbo kodekso projekto priėmimas Seime vyko balsuojant pastraipsniui. Turint omenyje didelę šio įstatymo apimtį, balsavimai vyko už kiekvieną straipsnį nuo 2002 m. gegužės 14 d. iki birželio 4 d. Balsavimo tvarka buvo sekanti: įvardijamas straipsnis už kurį ketinama balsuoti (straipsnis pateikiamas pagal komiteto redakciją), registruojami Seimo nariai, pateikiamos Seimo narių pastabos, jos išklausomos, po to siūloma balsuoti už arba prieš pateiktą pastabą ar pasiūlymą, galiausiai balsuojama už straipsnį. Atskiri straipsniai priimami Seimo narių, dalyvavusių posėdyje, balsų dauguma. Tie Darbo kodekso projekto straipsniai, kurie nebuvo priimti, straipsnius priimant paeiliui, – buvo perbalsuojami. Prabalsavus už paskutinįjį, 303 Darbo kodekso projekto straipsnį, posėdžiui pirmininkaujantis Č. Juršėnas priminė, jog dar liko nepriimti kai kurie straipsniai, todėl buvo grįžta prie keliolikos straipsnių, t.y. 3 –18 straipsnių, dėl kurių

¹⁰⁴ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005 m. Justitia p.30 - 32

¹⁰⁵ Priėmimo Lietuvos Respublikos Seime lentelė IXP – 1268 (3).

reikėjo perbalsuoti. Prieš pradėdant balsavimą už viso Darbo kodekso priėmimą, pasisakė keletas Seimo narių. Daugiausiai “priekaištų” Darbo kodeksas susilaukė iš Liberalų frakcijos. G. Steponavičius, išvelgė gana daug trūkumų jame (pagrindinė kliūtis naujoms darbo vietoms kurti yra per daug reglamentuoti darbo santykiai; rėmimasis neterminuotomis sutartimis iš esmės trukdo plėstis ir būti lankstesnei darbo rinkai ir kt.) ir siūlė, kad: geriausias kelias būtų, jeigu Prezidentas jį gražintų nepasirašytą Seimui ir vetuotų. Buvo pasakyta, jog po to, kai Vyriausybės teiktas ir Trišalėje taryboje suderintas Darbo kodeksas buvo “nutaisytas” prastumo link, Liberalų frakcija tokiam Darbo kodekso projektui pritarti negali.¹⁰⁶ Kritikos susilaukė ir tai, jog Darbo kodekso projekto tekstas buvęs apsvaistytas Trišalėje taryboje yra gerokai pasikeitęs, todėl Liberalų nuomone: tekstui reikia gražinti tokį pobūdį, tokį turinį, koks buvo sutartas ir suderintas Trišalėje taryboje.

Tačiau, nepaisant išsakytos kritikos, 2002 metų birželio 4 d. iš užsiregistravusių 85 Seimo narių, 50–čia balsų už, 26 – prieš, 6 susilaikius buvo priimtas visas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d.

3.2 Tolesnė darbo įstatymų raida ir perspektyvos.

2002 m. birželio 4 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nuo jo įsigaliojimo, gana ilgą laiką tarpą funkcionavo be didesnių pakeitimų. Palyginus jį su kitais, panašiu metu priimtais Lietuvos Respublikos kodeksais, Darbo kodeksas pasirodė labai stabilus. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas nuo jo įsigaliojimo iki 2006 m. rugsėjo mėn., tai yra daugiau nei per trejus gyvavimo metus, buvo keistas 6 kartus, per tą patį laikotarpį (trejus metus) Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, – 15 kartų, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas, – daugiau nei 10 kartų, o Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, nuo jo įsigaliojimo iki šių metų sausio mėn., – daugiau nei 100 kartų. Tai rodo, jog Darbo kodeksas buvo rengiamas labai apgalvotai, ne tik šiai dienai, tačiau ir žiūrint į ateities perspektyvas, numatant darbo santykių ateitį. Didesnių atskirų Darbo kodekso keitimų buvo išvengta, nes reikėjo stebėti, kaip jis funkcionuoja, įsigilinti į jo nuostatus

¹⁰⁶ Lietuvos respublikos Seimo posėdžio stenograma 2002 birželio 4d. keturiasdešimt šeštas posėdis (242). Darbo kodekso projektas Nr. IXP – 1268 (3*)ES (priėmimo tęsinys). G. Steponavičiaus kalba. Žr. prieiga per internetą [žiūrėta 2004 03 28]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=167978&p_query=darbo%20kodekso%20projek%20tas&p_tr2=2>

įgyvendinimo praktika. Ir tik stebint jo įgyvendinimą, išryškėjo tam tikros problemos. Pasitaikė kai kurių prieštaravimų tarp atskirų Darbo kodekso straipsnių, atsirado naujų, anksčiau darbo teisėje nevertotų sąvokų (kartais neapibrėžtų arba nevisiškai apibrėžtų), apibrėžimų, kitokių teisinių konstrukcijų, naujoviškai traktuojančių tam tikras situacijas.¹⁰⁷ Tokių neatitikimų taisymas galimas įstatymiškai, Darbo kodekso pakeitimais. Laikytasi nuomonės, jog imantis kodekso keitimo darbų nereikėtų iš akių išleisti vieno svarbaus dalyko, kad kodeksas yra vientisas sisteminis įstatymas. Jei bus nueita dalinių pataisų ar atskirų straipsnių keitimo keliu, tai atsiras reali grėsmė, kad bus pažeisti sisteminiai ryšiai tarp atskirų kodekso straipsnių ir skyrių.¹⁰⁸ Tokia praktika būtų buvusi ydinga, nes sukeltų ilgalaikį pataisų srautą. Buvo pasiūlyta, jog būtų išsakyti teismų, kitų valstybės institucijų, taip pat socialinių partnerių bei mokslininkų pasiūlymai dėl Darbo kodekso pakeitimų ir papildymų, jie apibendrinti ir tuo pagrindu rengiamas vienas Darbo kodekso pakeitimų ir papildymų įstatymas.¹⁰⁹

Atsižvelgus į išsakytą nuomonę dėl vieningo Darbo kodekso keitimo ir būtent tokio keitimo privalumus, Darbo kodeksą imtasi peržiūrėti organizuotai, vienu metu ir vienu dideliu aktu. Taigi 2005 m. gegužės 12d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas.¹¹⁰

Dar prieš priimant Seime Lietuvos Respublikos darbo kodeksą būta nuogastavimų, bei priekaištų dėl Darbo kodekso veikimo tolimesnių perspektyvų. Ir nors Darbo kodekso galiojimas kurį laiką išlikęs be rimtesnių pakeitimų byloja apie jo stabilumą, o tai reiškia jog jame, kiek tai įmanoma, buvo tinkamai numatytos ateities perspektyvos, bei tinkamai įtvirtintas darbo santykių reglamentavimas. Tačiau 2002 m. birželio 4 d. pateiktos pastabos, gal būt, buvo vertos dėmesio ir įvertinimo. Dižiausias dėmesys buvo atkreiptas į terimtuotų sutarčių reglamentavimą Darbo kodekse, ir priekaištaujama dėl jame nustatytų kliūčių, kurios kliudo įtvirtinti lankstesnes darbo formas. Lankstnės darbo formos suprantamos kaip: terminuotos darbo sutartys; darbo ne

¹⁰⁷ NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. 2003. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga, Vilnius., 2004m. p. 159

¹⁰⁸ *Ibid.* p. 159 - 160

¹⁰⁹ *Ibid.* p. 160

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2005 05 28, Nr. 67-2400

visą dieną sutartys; darbo pagal iškvietimą sutartys; nefiksuoto darbo laiko sutartys; darbuotojų, įdarbintų per laikinojo įdarbinimo agentūras sutartys; laisvai samdomų darbuotojų sutartys ir t.t. Tokio pobūdžio pastabos matomos iš Seimo posėdžio stenogramos, G.Steponavičiaus kalbos: jau dabar nemažai direktyvų kalba Europos Sąjungos lygiu, kad terminuotos sutartys, tiksliau, rėmimasis neterminuotomis sutartimis iš esmės trukdo plėstis ir būti lankstesnei darbo rinkai. Tad šia prasme, aš manau, mes galėtume žvelgti bent keletą metų į priekį ir žiūrėti, kokios tendencijos yra ten, kur mes judame.¹¹¹ Globalizacijos procesai pirmiausia lemia, gyvenimo pokyčius. Tai verčia analizuoti praktinio gyvenimo reiškinius, jų esmę bei tendencijas. Tokie stebėjimai palengvina neišvengiamą teisinio reglamentavimo pakeitimą. Į globalizacijos įtaką patekę darbo santykiai, verčia mąstyti apie juos atitinkančių darbo teisės normų įtvirtinimą. Apie tai imta galvoti ne tik nacionaliniu lygiu, bet visos Europos Sąjungos lygiu. Tai matyti iš Europos Bendrijų Komisijos paskelbtos Žaliosios knygos.¹¹² Sparti technologijų pažanga, globalizacijos skatinama stiprėjanti konkurencija, besikeičiantys vartotojų poreikiai ir labai išaugęs paslaugų sektorius parodė, kad reikia didesnio lankstumo darbo santykiuose. Šiame dokumente pasisakyta, jog tradicinis darbo santykių modelis gali pasirodyti ne visiškai pritaikytas pagal neterminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, kurie turi prisitaikyti prie pokyčių ir norėtų pasinaudoti globalizacijos teikiamomis galimybėmis. Pernelyg apsaugančios sąlygos gali atgrąšyti darbdavius nuo samdymo augant ekonomikai. Alternatyvūs sutartinių santykių modeliai gali padidinti įmonių gebėjimą skatinti visos darbo jėgos kūrybingumą ir taip siekti didesnio konkurencingumo.¹¹³ Taigi atsižvelgiant į globalizacijos įtakoje vykstančius reiškinius, darbo rinka turi greičiau reaguoti į naujoves bei pasikeitimus, o darbo teisei keliamas uždavinys vengti stagnacijos darbo teisės reguliavime, reaguoti į praktinius gyvenimo pokyčius, bei tinkamai racionaliai reglamentuoti darbo santykius. Todėl galima teigti, jog darbo teisės reforma Lietuvoje, priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą tuo nepasibaigė, bet ir toliau tobulina darbo teisinį reglamentavimą atsižvelgiant ne tik į šią dieną, bet ir į ateities perspektyvas.

¹¹¹ Lietuvos respublikos Seimo posėdžio stenograma 2002 birželio 4d. keturiasdešimt šeštas posėdis (242). Darbo kodekso projektas Nr. IXP – 1268 (3*)ES (priėmimo tęsinys). G. Steponavičiaus kalba. Žr. prieiga per internetą [žiūrėta 2004 03 28]

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=167978&p_query=darbo%20kodekso%20projek%20tas&p_tr2=2>

¹¹² Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius. Briuselis, 2006. 11. 22 KOM(2006) 708.

¹¹³ Europos Bendrijų Komisija. Žalioji knyga. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius. Briuselis, 2006. 11. 22 KOM(2006) 708. p. 5

Išvados

Apžvelgus Lietuvos Respublikos darbo teisės reformos eigą galima vertinti ir vykdytos reformos rezultatus bei daryti tokias išvadas:

1. Darbo teisės reforma prasidėjo atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę ir Laikinasis pagrindinis įstatymas buvo riba, nuo kurios ji buvo pradėta. Minėto dokumento svarba yra aktuali dėl teisės aktų perėmimo ir jų galiojimo nustatymo. Tuo pačiu nurodant pagrindinius principus, kuriais bus remiamasi priimant tolesnius darbo įstatymus.

2. Darbo teisės reforma Lietuvoje buvo savalaikė, tai reiškia, jog buvo pradėta vykdyti atsižvelgiant į buvusius pasikeitimus politiniame, ekonominiame bei socialiniame gyvenime. Kita vertus, tai parodo, jog darbo teisė Lietuvoje yra gana dinamiška ir sugeba efektyviai prisitaikyti prie pasikeitusių gyvenimo sąlygų.

3. Darbo teisės reformos vyksmas etapais (pirmasis, – atskirais darbo įstatymais įtvirtinusiems daugiau normatyvinį reguliavimą nei sutartinį, antrasis, – įtvirtinant sutartinius darbo santykius, apribojant valstybinį reguliavimą dėl darbo santykių specifiškumo), gali būti vertinamas teigiamai ir suprantamas kaip pereinamasis laikotarpis iš centralizuoto imperatyvaus darbo santykių reguliavimo į kolektyviniais susitarimais paremtą darbo santykių reguliavimą. Toks pereinamasis laikotarpis padėjo apsibrasti su pasikeitusia situacija, o taip pat, nesant realių kolektyvinių sutarčių, apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo sutarties šalį, nuo darbdavio savivalės. Ir nors dabar, retrospektyviai žiūrint, pirmieji lietuviškieji darbo įstatymai yra kritikuojami, tačiau jų svarba ir reikšmė tolesnei darbo teisės reformai yra labai didelė. Jų pagalba reikėjo atsiriboti nuo tarybinių darbo santykių reglamentavimo, kuris tuo metu neatitiko nepriklausomos Lietuvos realybės ir darbo santykių, sukurti naują teisinį reguliavimą aktualų pasikeitusiai politinei, ekonominei ir socialinei situacijai.

4. Darbo kodeksų projektai ir jų skaičius rodo, kad darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi, gana greitai keičiasi ir jų suregulavimas reikalauja ypatingo atidumo. Laiko tarpas tarp 1994 m. projekto ir 2002 m. projekto sąlygotas politinės anų dienų realybės ir nuomonių nesutapimų. Vis tik, per visą apžvelgtą laikotarpį ir jo metu priimtus teisės aktus buvo padarytas didžiulis darbas, padėjęs pamatą šiuolaikinei, kodifikuotai, atitinkančiai tarptautinius darbo standartus, darbo teisei. Tiek pirmuose darbo įstatymuose atskirai, tiek ir darbo kodekso projektuose, buvo įtvirtinta daugybė naujovių lyginant su tarybiniu Darbo įstatymų kodeksu.

5. Darbo teisės vystymasis Lietuvoje nesibaigė Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimu ir įsigaliojimu. Tikėtina, jog ji bus tęsiama toliau stebint darbo rinkos pasikeitimus bei reaguojant į juos.

Šaltinių ir literatūros sąrašas:

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992 m. Nr. 33 – 1014.
2. 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // AB1. EG 1989 Nr. C 120/51
3. Įstatymas dėl Lietuvos Respublikos laikinojo pagrindinio įstatymo. Valstybės žinios, 1990 03 31 Nr.9-224
4. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas, Valstybės žinios, 1972 m. Nr. 18 – 137.
5. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991m. Nr.4 – 104.
6. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991m. Nr.12 – 312.
7. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991m. Nr.36 – 973.
8. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Valstybės žinios, 1992 m. Nr.2 – 18.
9. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992 m. Nr. 12 – 307.
10. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993 m. Nr. 55 – 1064.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2005 05 28, Nr. 67-2400.
12. Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo nutarimas “Dėl darbo grupės Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso projektui rengti sudarymo” Valstybės žinios, 1991 02 20, Nr. 5-144.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 29 d. nutarimo Nr. 907 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto rengimo“ dalinio pakeitimo” 1999 m. rugsėjo 20 d. Nr.1020, Vilnius, Valstybės žinios, 1999 0924, Nr. 80 – 2358.

Specialioji literatūra:

14. DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. Darbo teisė. Vilnius. Mintis, 1990 m.
15. MACULEVIČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius, 1997m.
16. MAKSIMAITIS M. Lietuvos Valstybės Konstitucijų istorija. Justitia. Vilnius, 2005 m.
17. PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija, Vilnius TIC, 2005m.
18. TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius 2005m. Justitia.
19. VAIŠVILA A. Teisės teorija. Vilnius. Justitia 2000 m.
20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I - II dalys. Pirmas tomas. Vilnius, 20003m. Justitia.
21. ZIELINSKI T. Czas prawa I bezpravia mysli niepokornie kustosza praw. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa, 1999.

22. ANDRIULIS V. Lietuvos Respublikos įstatymų konsolidavimo problema. Projektai, jų ištakos ir realizavimo perspektyvos. Teisės problemos. 1998. Nr. 3- 4.
23. BALČIŪNAS G. Teisinės sistemos reformos eiga ir pagrindinės peblemos. Teisės problemos. 2000/2.
24. DAMBRAUSKIENĖ G. Kolektyvinių sutarčių įstatymo kūrimo ir jo taikymo prielaidos. Lietuvos valstybingumo teisinės problemos. Pirmojo Pasaulio lietuvių teisininkų kongreso įvykusio Vilniuje ir Palangoje 1992m. gegužės 24 – 31 d. straipsnių ir tezių rinkinys. Vilnius 1993 m.
25. GREIČIUS V. Lietuvos Respublikos teismai: jų sistemos raida, problemos. Teisės problemos. 1998/ 3-4.
26. MACIULEVČIUS J.; TIAŽKIJUS V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. Tiesė Nr. 27, 1995m. Vilniaus universitetas.
27. NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. Mokslo darbai 1999 m. 33 (1)
28. NEKROŠIUS I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. 2003. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga, Vilnius, 2004 m.

29. ŠUMINAS A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Teisė. Mokslo darbai. 1999 33
(2)

Kiti dokumentai:

30. Ataskaita apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektą (PHARE SEIL).
Parengė Dr. J. Galiana ir Dr. Juan I. Molto.
31. Tarptautinės darbo organizacijos pastabos dėl Lietuvos Respublikos 1999 m. Darbo
kodekso projekto.

Elektroniniai dokumentai:

32. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. 1078. 1994 07 18. Žr. prieiga per
internetą [žiūrėta 2007 03 28]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10503&p_query=&p_tr2=>
33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr. IXP – 1268(3SP). 2002 04 23. Žr.
prieiga per internetą [žiūrėta 2007 04 02]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=164828&p_query=&p_tr2=>
34. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 10]:
<http://www.eudel.lt/lt/es_ir_lietuva/index.htm>
35. Lietuvos Respublikos Seimo penktosios sesijos 1994 m. rugsėjo 13 d. trečiojo
posėdžio stenograma. 1994m. Nr. 160. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 12]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238879&p_query=darbo%20kodekso%20projektas&p_tr2=2>
36. Lietuvos Respublikos Seimo, ketvirtosios sesijos 1994 m. kovo 31 d. vienuolikotojo
posėdžio stenograma. 1994m. Nr. 11. Žr. Prieiga per internetą [žiūrėta 2007 03 16]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=238694&p_query=darbo%20kodekso%20projektas&p_tr2=2>
37. Lietuvos Respublikos Seimo posėdžio stenograma. 2002 birželio 4d. keturiasdešimt
šeštas posėdis (242). Darbo kodekso projektas Nr. IXP – 1268 (3*) ES (priėmimo
tęsinys). Žr. prieiga per internetą [žiūrėta 2004 03 28]
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=167978&p_query=darbo%20kodekso%20projektas&p_tr2=2>

Santrauka

Darbo teisės reforma Lietuvoje prasidėjo atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę 1990 metais. Ją nulėmė visa eilė priežasčių, kurių pagrindinės: politinės bei ekonominės priežastys. Minėtos priežastys sudarė sąlygas keisti socialinei visuomenei ir tai negalėjo neatsispindėti darbo teisėje.

Visą darbo teisės reformą galima skirti į du etapus: pirmąjį, - kurio metu darbo teisės normos buvo įtvirtintos atskirais darbo įstatymais, atitinkančiais atskirus darbo teisės institutus ir antrąjį, - pradėjus sisteminti darbo teisės normas viename teisės akte, - Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Šie etapai negali būti suprantami vien tik kaip darbo teisės normų įtvirtinimo būdo pasirinkimo problema, tačiau etapais vykusį reformą pamažu keitė darbo teisės doktriną iš esmės. Palaipsniui buvo keičiamas normatyvinis darbo santykių teisins reguliavimas, sutartiniu darbo santykių teisiniu reguliavimu. Svarbu paminėti, jog darbo teisės liberalizavimas vyko atsižvelgiant į darbo santykių specifiką. Turint omenyje tai, jog darbo santykių subjektai nėra pripažįstami lygiais (darbuotojas pripažįstamas labiau pažeidžiamu darbo santykių subjektu), valstybės vaidmuo reguliuojant šiuos santykius išliko. Ir nors prioritetą suteikiamas kolektyvinių santykių reglamentavimui, valstybė pasiliko sau teisę nustatyti minimalius, būtinus standartus siekiant užtikrinti darbuotojų apsaugą.

Vykdamas reformą, be darbo teisės liberalizavimo klausimo, buvo iškelta daugybė problemų, kurias stengtasi sureguliuoti kompromisų būdu. Vis tik priimti eurointegraciniai išipareigojimai, kai kurių kompromisų pasiekti neleido (buvo bandymų įteisinti lokautą, profesinių sąjungų noras turėti išskirtines teises atstovauti darbuotojus ir kt.). Tačiau priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas turėtų būti vertinamas palankiai (taip jį įvertino Europos Sąjungos bei Tarptautinės darbo organizacijos ekspertai), nes jame įtvirtintos naujovės atitinka visuotinai pripažįstamus darbo teisės standartus. Be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekso gyvavimo praktika parodė, jog šis teisės aktas yra pakankamai stabilus, ilgą laiką išvengęs pakeitimų bei pildymų, o tai reiškia, numatantis ilgalaikes darbo santykių perspektyvas. Kita vertus, darbo teisei keliamas uždavinys, - įvertinti globalizacijos pasekoje atsiradusius reiškinius bei jų įtaką darbo teisiniams santykiams ir atitinkamai juos sureguliuoti.

The Reform of Labour Law in Lithuania after the Reestablishment of Independence

Summary

Labor law reform has started in Lithuania after the restoration of Independence in 1990. The reform was predetermined by a number of reasons, most important of them were political and economical. These circumstances created conditions for social changes in the society and all this could not have been neglected in the labor law.

Labor law reform could be split into two phases. During the first period separate labor laws corresponding to certain labor law institutions have consolidated the norms of the labor laws. The second period marks the systematization of labor law norms into one single act, namely the Labor Codex of the Republic of Lithuania. These two phases cannot be simply regarded as the issue of choosing the way of entrenching labor law norms; stage-by-stage introduced reform has essentially changed the labor law doctrine. Gradually the normative legal regulation of labor relations has been replaced by the contractual regulation of labor relations. It is important to note that labor law liberalization has been carried out with respect to the specifics of labor relations. Bearing in mind that the subjects of labor relations are not regarded as equal entities (employee is acknowledged as a more exposed subject of labor relations) the role of state in regulating these relationship has been maintained. Therefore, in spite of the fact that priority is given to the regulation of the collective relations, the state has left the right for itself to set minimal standards necessary for the security of employees' protection.

In the whole reform process, apart from the issue of labor law liberalization, there have been numerous other problems raised; efforts were made to solve these problems by means of compromise. The commitments that Lithuania has assumed during the euro integration process have not permitted to reach certain compromises (there were intentions to legitimate lockout, or trade unions wanted to get exclusive rights to represent the employees, etc.) Since the introduced innovations correspond to the widely accepted labor law standards, the newly adopted Labor Codex of the Republic of Lithuania should be viewed positively (by the way, the European Union and International Labor organization experts assessed it in this way too). In addition to this, the very existence of the Labor Codex of the Republic of Lithuania has already proved that this legal act is stable enough, for a long period there were no amendments done to it, this also confirms favorable long term labor relationships' perspectives. On the other hand, it should also be taken into account that labor law is facing other modern challenges; major one of them

would be the necessity to assess different aspects stipulated by globalization's processes, in this respect it would be important to evaluate the possible impact of these processes on legal labor relations, as well as to find ways to regulate them correspondingly.