

**Vilniaus Universiteto**  
**Privatinės teisės katedra**

Ivonos Bocevič,  
V kurso, vientisųjų dieninių teisės studijų  
Darbo ir socialinės teisės šakos studentė

**Magistro darbas**

**ES pagrindinių teisių chartija kaip darbo teisės šaltinis**  
**EU charter of fundamental rights as a source of labour law**

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis  
Recenzentė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius

2023

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija kaip darbo teisės šaltinis. Pažymimas Chartijos istorinis kontekstas ir reikšmė. Aptariama Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės šaltinių sąsaja su Chartija. Analizuojamos joje išskiriamos darbuotojų teisės ir laisvės. Ypatingas dėmesys skiriamas diskriminacijos uždraudimo ir lyčių lygybės principų analizei remiantis Chartijos motyvais. Pabrėžtina Chartijos kaip darbo teisės šaltinio reikšmė nacionaliniams teismams, teisėkūros subjektams, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikai ir privačių asmenų darbo santykiams, nagrinėjant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką.

**Pagrindiniai žodžiai:** šaltinis, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Teisingumo Teismo praktika, nacionaliniai teismai, teisėkūra, darbuotojų pagrindinės teisės ir laisvės.

This Master's thesis analyses the Charter of Fundamental Rights of the European Union as a source of labour law. The historical context and significance of the Charter are noted. The relationship between Lithuanian and European Union sources of law and the Charter is discussed. It analyses the rights and freedoms of workers as set out in the Charter. Particular attention is paid to the analysis of the principles of non-discrimination and gender equality in the light of the Charter. The relevance of the Charter as a source of employment law for national courts, legislative bodies, the case-law of the Court of Justice of the European Union and private employment relations is highlighted.

**Key words:** source, Charter of Fundamental Rights of the European Union, case law of the Court of Justice, the national courts, legislation, fundamental rights and freedoms of workers.

## TURINYS

IŽANGA .....	2
1. ES PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJA EUROPOS SĄJUNGOS KONTEKSTE .....	4
1.1. ES pagrindinių teisių chartijos istorinė raida ir reikšmė .....	4
1.2. ES pagrindinių teisių chartijos sąsajos su Lietuvos ir ES darbo teisės šaltiniais.....	7
2.ES PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJOS ĮGYVENDINIMAS DARBO TEISĖJE .....	13
2.1. Chartijos lygybės ir nediskriminavimo principai darbo teisėje .....	13
2.2. Chartijoje akcentuojamų darbuotojų teisių ir socialinės apsaugos problematika .....	16
2.3. Kitos Chartijoje akcentuojamos teisės darbo teisės kontekste.....	22
3. TEISMŲ PRAKTIKOS, TAIKANT ES PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJĄ, ANALIZĖ .....	25
3.1. Chartijos poveikis nacionalinei darbo teisei .....	25
3.2. ESTT praktika taikant ES pagrindinių teisių chartiją darbo teisėje .....	29
IŠVADOS.....	35
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	37
SANTRAUKA .....	44
SUMMARY .....	44

## **IŽANGA**

### **Temos aktualumas.**

Sparčiai augant valstybių narių skaičiui Europos Sąjungoje, iškilo poreikis spręsti valstybių narių klausimus teisės srityje. Reguluojant vienodą požiūrį į darbo ginčų sprendimo esmę tenka pasinaudoti darbo teisės šaltiniais, o vienas iš jų – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kuri įsigaliojo Lisabonos sutarties dėka. Šis teisinis dokumentas įtvirtino pagrindines žmogaus teises ir laisves, kurias privalo taikyti Europos Sąjungos valstybės narės. Tai ypatingas darbo teisės šaltinis nustatantis pagrindines piliečių teises ir laisves darbo teisės kontekste, turintis įtakos teisėkūros subjektams teisės aktų leidyboje ir teismų praktikai. Be kita ko, ES pagrindinių teisių chartija yra ne tik darbo teisės šaltinis, bet ir teisės aiškinimo šaltinis.

### **Darbo tikslas.**

Išnagrinėti Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos kaip darbo teisės šaltinio vaidmenį valstybėse narėse. Nagrinėjant Chartijos nuostatas ir jų taikymą nacionaliniuose darbo kontekstuose, šiuo tyrimu siekiama įvertinti jos poveikį ir garantijas darbuotojų teisėms, teisinėms sistemoms ir platesnei darbo aplinkai. Svarbu aptarti ir išanalizuoti Chartijos poveikį teisėkūrai ir aktualiai teismų praktikai.

### **Uždaviniai.**

1. Išanalizuoti ES pagrindinių teisių chartijos istorinę raidą ir reikšmę, be kita ko, atskleisti Chartijos sąsajas su Lietuvos ir ES darbo teisės šaltiniais;
2. Atskleisti Chartijos teisinį statusą ir santykį su kitais teisės aktais, išgryninti Chartijos nuostatų įgyvendinimą darbo teisėje nagrinėjant Chartijos nuostatų turinį;
3. Išnagrinėti Chartijos vaidmenį teisėkūrai ir teismų praktikai;

### **Darbo objektas.**

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos kaip darbo teisės šaltinio aktualumas darbo teisei, teisėkūrai ir teismų praktikai.

### **Tyrimo metodai.**

Magistro darbe, užbrėžtiems tikslams pasiekti, naudojami šie tyrimo metodai:

- Istorinis – šio metodo pagalba išanalizuojama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos istorinė raida.
- Mokslinės analizės metodas – tiriami kiti teisės aktai, teismų praktikos apžvalga, teisės mokslininkų nuomonės tam tikrais temai aktualiais klausimais.
- Apibendrinimo metodas – šis metodas naudojamas norint išanalizuoti magistro darbe naudotus šaltinius nagrinėjama darbo tema ir formuluojant darbo išvadas.

### **Darbo originalumas.**

Šis magistro darbas yra aktualus tuo, jog nagrinėjant Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją kaip viena iš darbo teisės šaltinių yra aptariama šio šaltinio svarba įvairiapusiskai. Išnagrinėjus darbo teisės šaltinių sampratą ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos turinį yra nagrinėjamos darbuotojų teisės, kurias reglamentuoja Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatos: teisė pasirinkti profesiją ir teisė dirbti, lygiateisiškumo ir diskriminacijos uždraudimo principai, apsauga nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju, tinkamų ir teisingų darbo sąlygų būtinybė, šeimos įsipareigojimų apsauga, socialinės apsaugos garantijos, teisė į informavimą ir konsultavimą bei kolektyvinių derybų teisė. Vadovaujantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija, siekiama išanalizuoti Chartijos poveikį ir taikymą valstybėse narėse: jų teisėkūroje ir teismų praktikoje.

### **Svarbiausi šaltiniai.**

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Vilniaus Universiteto Teisės Fakulteto kolektyvinė monografija – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kaip individualių teisių gynybos standarto taikymas supra – ir nacionaliniu lygmenimis, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos apibendrinimai.

## **1. ES PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJA EUROPOS SAJUNGOS KONTEKSTE**

### **1.1. ES pagrindinių teisių chartijos istorinė raida ir reikšmė**

Europos Sąjungos (toliau – ES) pradžia yra laikoma tada, kai 6 valstybės pasirašė Europos anglių ir plieno bendrijos (EAPB) steigimo sutartį. Pradžioje ES turėjo bendrijos pavadinimą, vėliau – Sąjungos, o šiuo metu jai priklauso 27 valstybės narės, Lietuva – nuo 2004 metų. Lietuvos Respublikos Konstituciniame akte dėl Lietuvos Respublikos narystės ES akcentuojama, kad Sąjunga gerbia žmogaus teises ir pagrindines laisves, o Lietuvos narystė joje prisideda prie žmogaus teisių ir laisvių efektyvesnio užtikrinimo.

Valstybėms įstojus į Sąjungą ir augant jų skaičiui, augo ir kylančios teisinės problemos, ko pasekoje buvo sudaryta ES sutartis. 2007 m. gruodžio 13 d. pasirašyta Lisabonos sutartis apibrėžė ES statusą ir jos veiklos ypatumus. Lietuva šią sutartį ratifikavo 2008 m. gegužės 8 d., o sutartis šalyje pradėjo įsigalioti nuo 2009 m. gruodžio 1 d. Vis dėlto, Lisabonos sutartis yra aktuali dar tuo, kadangi jos pagrindu įsigaliojo ES pagrindinių teisių chartija. Nors Chartija buvo priimta jau 2000 metais Nicoje, tačiau tuo metu ši sutartis nebuvo pripažinta oficialiu teisės aktu. Šis šaltinis tapo privalomuoju teisės aktu kartu su Lisabonos sutarties pasirašymu, o Lietuvai tai privalomasis teisės aktas nuo 2009 m. gruodžio 1 d. ES sutarties 6 straipsnis reglamentuoja, kad Sąjunga pripažista ES pagrindinių teisių chartiją, kaip oficialų dokumentą, o patikslinta 2007 m. Chartija turi identišką teisinę galią, kaip ir kitos sutartys. Taigi, nors Chartija ir buvo priimta 2000 metais, tuo laikotarpiu šis teisės aktas dar nebuvo privalomas, tačiau Lisabonos sutartimi tapo ypatingu dokumentu teisėkūrai ir teismų praktikos vystymuisi. Tuo pačiu, ES pagrindinių teisių chartija yra laikoma atskiru dokumentu, turinčiu vienodą juridinę galią, kaip ir kitos ES sutartys. Svarbu paminėti, kad būtent po Lisabonos sutarties pasirašymo, ES pagrindinių teisių chartija tapo vienu iš pagrindinių pirminių ES teisės šaltinių valstybėms narėms. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) vaidmuo Chartijos taikymo kontekste yra toks, jog ESTT neperžengdamas jam nustatytų įgaliojimų yra įpareigotas interpretuoti teismų praktiką atsižvelgiant į Chartijos nuostatas (Žaltauskaitė – Žalimienė, 2015, p. 58). Todėl, nacionaliniai teismai vykdamys teisingumą ir formuojantys teismų praktiką, privalo veikti Chartijos tikslais. Kadangi Lietuva yra viena iš Sąjungos narių, Chartijos nuostatų taikymas aktualus ir Lietuvos teismams.

Iš tiesų, Chartija atsirado dėl kelių priežasčių. Pirma, šiuo teisės aktu yra siekiama užtikrinti pagrindines teises ES. Laikui bėgant Sąjunga plėtėsi, todėl reikėjo vienodos pagrindinių teisių ir laisvių apsaugos. Antra, šis teisės šaltinis yra siejamas su ES vertybėmis. Europos Parlamentui buvo svarbu, jog kiekvienas Sąjungos pilietis žinotų, kokios yra jo pagrindinės teisės ir laisvės garantuojamos ES, o jų pažeidimą ginčyti teisme.

Kadangi Chartija atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių ir apsaugos konvencijos nuostatas (toliau - EŽTK), joje yra išdėstytos esminės žmogaus teisės, kurių negalima „atimti“. Chartija valstybėms narėms padeda užtikrinti pagrindines teises ir laisves. Kadangi privalomojo pobūdžio teisės aktu ji tapo tik po Lisabonos sutarties pasirašymo, Sąjungos narėms dažnai kyla klausimų dėl jos taikymo ir nuostatų išaiškinimo.

ES pagrindinių teisių chartija yra grindžiama EŽTK, Europos socialine chartija, ES valstybių narių konstitucinėmis vertybėmis ir tradicijomis. Asmens teisės ir laisvės yra pripažintos skirtingais laikotarpiais ir skirtingais būdais, todėl Sąjunga priėmė sprendimą įtraukti visas teises į vieną dokumentą. Visos asmens teisės, kuriomis vadovaujasi Sąjunga ir jos narės yra išdėstytos ES pagrindinių teisių chartijoje. Šiame teisės akte yra įtvirtintos šios teisės: orumas, laisvė, lygybė, solidarumas, piliečių teisės, teisingumas. Šios pagrindinės teisės ir laisvės apima visas teises sritis, todėl ne išimtis ir darbo teisė. Pagrindinių teisių chartiją galima pripažinti darbo teisės šaltiniu, tačiau svarbu išsiaiškinti Chartijos svarbą darbo teisėje, teisėkūroje ir teismų praktikoje (Kodėl mums reikia Chartijos ?, 2023).

Analizuojant Chartijos teisinį turinį, kyla klausimas, ar Chartija gali įtvirtinti visiškai naujas pagrindines teises? ES yra grindžiama laisvės, demokratijos, pagarbos žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms bei teisinės valstybės principais, principais, kuriuos reglamentuoja EŽTK. Bendrieji teisės principai yra įtraukti į Chartiją, o nuo 2009 m. gruodžio 1 d. Chartija yra laikoma pirminiu ES teisės šaltiniu. Įtraukus Chartiją į pirminius ES teisės šaltinius, ji tapo privalomuoju teisės šaltiniu ir Lietuvai (Davulis, 2016, p. 291).

Nagrinėjant Chartijos funkcijas galima išskirti kelias. Pirma, Chartija yra laikoma vienu iš teisės šaltinių sistemai priklausančių teisės aktų, todėl yra ES teisės aiškinimo šaltinis. Tai reiškia, kad antrinių teisės šaltinių (reglamentai, direktyvos ar sprendimai) turinys turi būti grindžiamas ir atsižvelgiamas į Chartijos, kaip pirminio teisinio šaltinio, nuostatas. Antra, vadovaujantis Chartija ir jos nuostatomis gali būti grindžiami sprendžiamo skundo reikalavimai. Ši funkcija ypatingai svarbi teisių gynimui ir ginčų sprendimui. Remiantis šiais aspektais yra daroma išvada, kad teisės aktas, kuris prieštarauja Chartijai, gali būti pripažintas neteisėtu. Todėl, jeigu nacionalinės teisės aktai prieštarauja Chartijos nuostatomis, vadovaujantis viršenybės principu, turi būti panaikintos ir laikytinos neteisėtomis. Trečia, Chartija kaip teisės šaltinis, formuoja ES bendruosius teisės principus (Žaltauskaitė – Žalimienė, 2015, p. 58).

Chartijos 51 straipsnis suponuoja ES sutarties 6 straipsnio 1 dalį. Chartijos 51 straipsnyje nustatyta, kad Chartija neišplečia Sąjungos teisės taikymo srities už ES

įgaliojimų ribų, nenustato naujų įgaliojimų ir atsižvelgia į subsidiarumo principo reikšmę, ES ir valstybėms narėms įgyvendinant ES teisę (Žaltauskaitė – Žalimienė, 2015, p. 58). Šioje vietoje yra svarbus ES viršenybės, dar kitaip vadinamas pirmumo, principas. Principo reikšmė yra ta, kad kilus teisės normų kolizijai valstybės narės turėtų taikyti ES teisę. Vertėtų pažymėti, kad be šio principo nacionalinių teismų sistemoje vyktų chaosas, kadangi valstybės narės galėtų ignoruoti ES teisę ir jos netaikyti sprendžiant ginčus. ESTT ne kartą savo praktikoje yra paminėjęs, kad nepriklausomai nuo to, ar nacionaliniai teisės aktai yra išleisti prieš atitinkamą ES teisės aktą, ar po jo, viršenybės principas turėtų būti taikomas visuose nacionaliniuose aktuose be išimties (Employment, Social Affairs & Inclusion, 2023). Be kita ko, ši principą reglamentuoja Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 216 straipsnis, kurio 2 dalis nurodo, jog Sąjungos sudaryti susitarimai yra privalomi tiek Sąjungos institucijoms, tiek valstybėms narėms.

Darbo teisės šakoje Chartija garantuoja teisę į darbą (15 straipsnis), draudžia diskriminaciją (21 straipsnis), teisę į lyčių lygybę (23 straipsnis), darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą (27 straipsnis), teisę į kolektyvines derybas (28 straipsnis), apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju (30 straipsnis), teisę į tinkamas darbo sąlygas (31 straipsnis), vaikų darbo draudimą (32 straipsnis), teisę į laisvą judėjimą (45 straipsnis). ES pagrindinių teisių chartija reguliuoja ne tik svarbiausius darbo teisės srities principus. Šis darbo teisės šaltinis turi nuostatų susijusių su socialinės apsaugos teise, įskaitant, teisę gauti socialinės apsaugos išmokas ir paramą (34 straipsnis) bei reguliuoja šeimos išipareigojimus ir jos gerovę (33 straipsnis). Chartijos nuostatuose reglamentuojamos teisės nebuvo sugalvotos. Jų sąrašas šiame teisės akte buvo parengtas atsižvelgiant į valstybių narių konstitucines vertybes, EŽTK, visuotines žmogaus teisių sutartis (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra ir Europos Taryba, 2021, p. 22). Todėl, ES pagrindinių teisių chartiją galima laikyti kaip vientisą valstybių narių teisių ir laisvių katalogą, kuriame yra deklaruotos pagrindinės teisės ir laisvės. Nors Chartija ir reglamentuoja darbo teisės srities pagrindines teises, tačiau joje nėra baigtinio šio teisių sąrašo (Davulis, 2016, p. 311).

Chartijos 51 straipsnio 1 dalis nustato, kad Chartijos nuostatos yra skirtos ES institucijoms, įstaigoms, organams, tinkamai atsižvelgiant į subsidiarumo principą, bei valstybėms narėms tais atvejais, kai šios įgyvendina ES teisę. Šia straipsnio nuostata remiantis, galima teigti, kad Chartijos subjektai yra ES institucijos ir valstybės narės, jeigu jos įgyvendina Sąjungos teisę. Tinkamą Chartijos aiškinimą ir jos teisių vykdymą atlieka ESTT, ne tik formuojant savo praktiką, bet ir prižiūrint, ar nacionaliniai teisės aktai ir nacionalinių teismų praktika neprieštarauja Chartijai. Chartijos tinkamam įgyvendinimui,



ESTT ir nacionaliniai teismai turi teisę ir pareigą bendradarbiauti tarpusavyje, jog nekiltų interesų konfliktas (Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir regionų komitetui, 2012). Tačiau, kai valstybių narių nacionaliniai teismai ginčiuose taiko ES teisės normas, jie taipogi privalo taikyti ES pagrindinių teisių chartijos nuostatų motyvus (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2023, p. 176).

Chartija yra svarbus darbo teisės šaltinis turintis didelę reikšmę teisėkūros procesui ir teismų praktikai ES. Kaip jau šiame darbe minėta, Chartija nustato pagrindines žmogaus teises ir laisves, kurios turi būti gerbiamos ir taikomos visose ES valstybėse narėse. Teisė į apsaugą ir teismo proceso garantijos padeda įtvirtinti aukštus teismo proceso standartus: nurodoma, kaip turi būti užtikrinamas teisinės procedūros sąžiningumas ir teisingumas. Chartijos 47 straipsnis reglamentuoja teisę į veiksmingą teisinę gynybą ir teisingą bylos nagrinėjimą. Šis straipsnis yra svarbus ne tik darbo teisės srityje, bet ir kitose teisės šakose. Jeigu yra pažeistos pagrindinės teisės ir laisvės, kurias garantuoja ES teisė, asmuo turi teisę į veiksmingą jų gynybą. Kalbant apie teismų praktikos procesą, ES pagrindinių teisių chartija padeda užtikrinti pagrindinių darbuotojų teisių vykdymą ir jų laikymąsi. Dar kartą paminėtina tai, kad pagrindinės teisės ir laisvės turi būti saugomos, puoselėjamos ir vykdomos Sąjungos valstybėse narėse.

Apibendrinant galima teigti, kad Chartija kaip darbo teisės šaltinis, yra vienas pagrindinių teisės aktų reguliuojančių ES piliečių pagrindines teises ir laisves, veiksmingas teisių gynybos būdas ir teisėkūros ramstis. Kaip jau minėta, Chartija naujų teisių neįtvirtina, o reglamentuoja pagrindines teises, kurios kilo iš valstybių narių konstitucinių normų, konstitucinių tradicijų ir ESTT praktikos. Apskritai, ES pagrindinių teisių chartija yra darbo teisės šaltinis skatinantis darbo teisės principų laikymąsi, ypatingai svarbus darbo teisės normų kūrimo ir teisės aktų leidybos procese, teismų praktikos interpretavime ir taikyme. Chartija yra siekiama užtikrinti socialinį teisingumą ir žmogaus teisių gerbimą darbo teisės srityje, Sąjungoje ir valstybėse narėse. Teismams, Chartija yra dedukcijos punktas, aiškinant ir plėtojant darbo teisės normų taikymą laikantis ES teisės, todėl Chartiją galima laikyti visapusišku darbo teisės šaltiniu.

## **1.2. ES pagrindinių teisių chartijos sąsajos su Lietuvos ir ES darbo teisės šaltiniais**

Darbo teisė – tai viena iš teisės šakų, reguliuojanti darbo santykius tarp darbuotojo ir darbdavio. Ilgainiui darbinis teisinius santykius reguliavo civilinės teisės šaka, o darbo teisės šaka nebuvo susiformavusi. Besivystant darbinį teisinių santykių modeliui,

kylantiems tarpusavio individų santykiams ir ginčams reguliuoti atsirado darbo teisė kaip atskira privatinės teisės šaka.

Nagrinėjant darbo teisės šaltinius tikslinga išaiškinti šaltinių sampratą. Analizuojant lietuvių kalbos žodyną išskiriamos dvi pagrindinės šio žodžio reikšmės:

1. Tai, kas duoda pradžia;
2. Rašytinis paminklas, dokumentas;

Taigi, vadovaujantis šaltinio sąvokos reikšme, teisės šaltinį galima apibrėžti, kaip rašytinį dokumentą, kuris yra visos teisinės sistemos pagrindas, o darbo teisės šaltiniai – tai darbo teisės šakos sistemos pagrindas (Bendrinės lietuvių kalbos žodynas, 2023). Be kita ko, teisės mokslo specialistai, teisės šaltinių sąvoką išaiškina, kaip tam tikrų normų raiškos būdą (Tiažkijus, 2005, p. 85). Teisė negali vyrauti be jos išraiškos priemonių. Anksčiau vyravo papročių teisė, kuri buvo visos teisinės sistemos pagrindas, o palaiptui atsirado rašytinė teisė, kuri pasireiškia per norminius teisės aktus. Vertėtų paminėti, kad teisės šaltinius galima rūšiuoti į pirminius ir antrinius. Pirminiai teisės šaltiniai nustato pagrindines teises ir pareigas, tačiau antriniai šaltiniai yra ne ką mažiau svarbūs teisės mokslui.

Darbo teisės šaltiniai – tai rašytiniai šaltiniai, kurie reglamentuoja darbo teisės normas, reguliuoja darbo santykių šalių teises ir pareigas. Šaltinių sistema bei hierarchija kiekvienoje valstybėje gali skirtis, tačiau kiekvienas iš šaltinių yra svarbus ne tik teisės mokslui, teismų praktikai, teisėkūros subjektams, bet ir darbo rinkai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 3 straipsnis nustato Lietuvos darbo teisės šaltinius. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo teisės šaltiniai - Lietuvos Respublikos Konstitucija, DK, kiti įstatymai, reglamentuojantys darbo santykius, Europos Sąjungos teisės aktai, tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai bei kiti vietiniai norminiai teisės aktai. Kolektyvinės sutartys, susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio, vietos teisės aktai, pavyzdžiui, darbdavio vienasmeniškai patvirtintos darbo tvarkos bendrovėje taisyklės, taip pat priklauso darbo teisės šaltiniams. Todėl, galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas, kai kuriems darbo santykių šalims suteikia teisę dalyvauti teisėkūroje, t.y. kurti taisykles bei jų privalomumą. Taigi, remiantis šiuo aspektu, galima teigti, kad Lietuvoje darbo teisės šaltiniams būdingas specifiškumas (Davulis, 2018 p. 32).

Teisininkas, teisėtyrininkas laboralistas, Viktoras Tiažkijus, savo publikacijose ne kartą yra pažymėjęs, kad darbo teisės šaltiniais vertėtų laikyti ir papročius nors DK 3 straipsnyje paprotys, kaip šaltinis, nėra išskiriamas ir atskirai paminimas. Vis dėlto, teisiniai

papročiai davė pradžią rašytiniams dokumentams tapti rašytiniais šaltiniais, todėl yra ne ką mažiau svarbūs darbo teisėje (Tiažkijus, 2005, p. 86). Vadinasi, galima daryti išvadą, kad darbo teisės šaltinis – tai privalomasis elgesio modelis darbo teisės sistemoje.

Pagal DK 3 straipsnį tarptautiniai susitarimai irgi priklauso Lietuvos darbo teisės sistemai. Šios sutartys turi politinę reikšmę (Davulis, 2018, p. 35). Vienas iš pagrindinių šio darbo teisės šaltinio aktų yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos (toliau – TDO). TDO tikslas yra užtikrinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu: didinti vienodas uždarbio galimybes nepriklausomai nuo lyties, socialinės apsaugos užtikrinimą, gerinti socialinį dialogą. Lietuva šiuo metu yra ratifikavusi 44 TDO konvencijas bei 2 protokolus (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023). Kaip pavyzdį, galima pateikti TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl profesinių sąjungų laisvės ir profesinių sąjungų apsaugos“, kurią Lietuva yra ratifikavusi. Šios konvencijos paskirtis yra garantuoti darbuotojams ir darbdaviams teisę laisvai stoti bei organizuoti profesines sąjungas. Dalis darbo santykių Lietuvoje yra grindžiami kolektyvinių derybų principu, sudarant kolektyvines sutartis, o TDO Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ užtikrina kolektyvinių derybų sąžiningumą, raginant kolektyviai derėtis dėl darbo sąlygų. Kalbant apie kolektyvinių derybų teisę, be kita ko, svarbi TDO Konvencija Nr. 154 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, kuri motyvuoja vykdyti kolektyvines derybas, kaip vieną iš socialinio dialogo formų (International Labour Organization, 2015, p. 2). Konstitucijos 48 straipsnis reglamentuoja, kad priverstinis darbas Lietuvoje yra draudžiamas, tuo tarpu, TDO konvencija Nr. 105 „dėl priverstinio darbo panaikinimo“ konstatuoja tai, kad kiekviena TDO narė, kuri ratifikuoja 105 -ąją TDO konvenciją, turi pareigą uždrausti ir nenaudoti priverstinio darbo bet kokioje formoje, o tokio pobūdžio darbui esant, būtina kuo greičiau reaguoti ir greitai panaikinti tokio pobūdžio veiklą. Remiantis tuo, galime teigti, kad tarpusavyje darbo teisės šaltiniai yra labai susiję ir neatsiejami vieni nuo kitų.

ES – tai juridinis asmuo turintis atskirą teisės sistemą. Šio juridinio asmens teisės sistema nėra tapati tarptautinei teisės sistemai. Valstybei tapus ES nare, ES teisės aktai tiesiogiai ir netiesiogiai veikia jos teisės aktus, ko pasekoje valstybė narė tampa ES teisinės sistemos dalimi. Pažymėtina ir tai, kad ES teisė yra vertybes saugojanti ir puoselėjanti teisė, kuri yra sudariusi detalią teisių gynimo sistemą, o jas vykdo ESTT ir kitos ES institucijos. Bendrųjų principų sistema yra vystoma ir grindžiama ESTT praktika. Be kita ko, ES teisės tikslas darbo teisės srityje yra stiprinti ir garantuoti socialinę apsaugą, tuo pačiu gerinant gyvenimo ir darbo sąlygas skatinant socialinę pažangą.

ES teisės šaltiniai susideda iš pirminės teisės, antrinės teisės ir ES principų. Ypač svarbūs yra pirminės ir antrinės teisės šaltiniai, o principai yra neatsiejama šių šaltinių bei ES teisės dalis. ES teisės šaltiniai yra tarpusavyje susiję, kadangi bendrieji principai veikia per pirminę ir antrinę teisę. Analizuojant ES teisės šaltinius ir jų hierarchiją, galima apibendrinti ir pagal seką išvardyti tokius pirminės teisės šaltinius: Sąjungos sutartis, SESV ir jų protokolai, ES pagrindinių teisių chartija, Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis, tarptautiniai susitarimai, ES teisės bendrieji principai ir antriniai teisės aktai.

SESV – vienas iš pagrindinių ES teisės šaltinių, kuriame išsamiai yra apibendrinami ES principai, veiksmai, tikslai, nurodomos institucijų funkcijos, be kita ko, kartu suponuojant su ES sutarties nuostatomis. Pagrindinis SESV tikslas nustatyti pagrindus ES teisėje, juos reguliuojant visuomenėje gerinant gyvenimo ir darbo sąlygas. SESV darbo teisės aspektu yra svarbi tuo, kad reguliuoja darbo rinkos problemas. Pirma, SESV 45 straipsnyje yra užtikrinamas darbuotojų judėjimo laisvės principas. Straipsnis darbuotojų judėjimo laisvę aiškina taip, jog kiekvienas asmuo turi teisę į įdarbinimą, darbo užmokestį, užimtumo sąlygų galimybes draudžiant darbuotojų diskriminaciją dėl pilietybės valstybėse narėse. Paminėtina tai, kad straipsnio 3 dalis nurodo, jog asmuo gali laisvai apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje dirbant pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimo taisykles bei įstatymus. Pagal Chartijos 45 straipsnį, kiekvienas Sąjungos pilietis turi teisę laisvai judėti ir apsigyventi valstybių narių teritorijoje. Taip pat, judėjimo laisvės principas yra reglamentuojamas pačioje Chartijoje, bet plačiau aiškinamas kitame darbo teisės šaltinyje – SESV. Tai reiškia glaudžią šių šaltinių sąsają, nes pagrindinė teisė reglamentuojama Chartijoje, tačiau plačiau išplėtojama per pirminius ir antrinius teisės šaltinius. Analizuojamas principas yra labai parankus kiekvienam iš valstybių narių piliečių, kadangi principas suteikia visokeriopą teisę į darbą bet kokioje valstybėje narėje. Tai garantija siekiant užtikrinti vienodas galimybes darbo rinkoje, tuo pačiu skatinant ekonomikos vystymąsi ir jos kilimą. Vertėtų paminėti, kad laisvos darbo jėgos judėjimo principas yra reglamentuojamas ir Europos Tarybos Direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sferoje. Ši Direktyva pabrėžia, kad nors valstybių narių piliečiams yra suteikiama teisė į laisvą judėjimą, šio principo taikymas negali kenkti jų darbo saugai.

Antra, SESV 157 straipsnis reglamentuoja lyčių lygybę. Straipsnio 1 dalis nurodo, kad kiekviena valstybė narė turi užtikrinti, kad būtų taikomas šis principas, t.y. už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokamas vienodas darbo užmokestis. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo principai nurodomi ir ES pagrindinių teisių chartijoje.

Lyčių lygybės principo reikšmė yra ta, jog nepriklausomai nuo lyties, vienodoms darbo funkcijoms atlikti būtų taikomas proporcingas darbo užmokestis nepriklausomai nuo samdomo darbuotojo lyties, o darbo jėga būtų įvertinta atitinkamai. Principas yra įtvirtintas ne tik ES teisės šaltiniuose, tačiau ir Lietuvos teisinėje sistemoje. DK 140 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad darbo užmokesčio tvarka darbovietėse privalo būti parengta siekiant išvengti diskriminacijos dėl lyties, ko pasekoje vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Beje, papildomas darbas už kurį yra mokamas užmokestis taipogi turi atitikti DK 140 ir SESV 157 straipsnių taisyklės ir privalo būti mokamas lygiavertiškai nepriklausomai nuo darbuotojo lyties. Tai patvirtina DK 140 straipsnio 6 dalis. Remiantis visais šiais aspektais, būtina pabrėžti, kad darbuotojai gali ginčyti diskriminuojamąsias situacijas, atsirandančias taikant lyties ar kitu uždraustu pagrindu diferencijuojančias nuostatas (Davulis, 2018, p. 434).

Į ES darbo teisės šaltinių sistemą yra įtraukti Sąjungos antrinės teisės aktai. SESV 289 straipsnis reglamentuoja įprastosios teisėkūros procedūros ypatumus. Straipsnis pabrėžia, jog į procedūrą yra įtraukti reglamentai, direktyva ar sprendimas, kuriuos bendrai priima Europos Parlamentas ir Taryba, remiantis Komisijos pasiūlymu. SESV pažymi, kad ES antrinė teisė – tai ES sutartimis pagrįsta teisė. Nuo pirminės teisės, antrinė teisė skiriasi tuo, jog pirminėje teisėje ypatingas dėmesys yra skiriamas ES ir jos valstybių narių galių bei atsakomybės paskirstymams, o atitinkamos ES institucijos formuoja teisėkūrą ir ją įgyvendina. Priimti teisės aktai pagal SESV 289 straipsnio nurodytą procedūrą yra privalomi teisės aktai. ES teisinėje sistemoje institucijos priima rekomendacijas ir nuomones, tačiau teisėkūros aspektu tai nėra privalomojo pobūdžio teisės aktai.

Taigi, ES pagrindinių teisių chartijoje yra reglamentuojamos pagrindinės teisės ir laisvės, bet jos paprastai pasireiškia per antrinius teisės aktus. Antriniamis teisės aktams priklauso direktyvos, reglamentai bei direktyvos. Reglamentas yra vieningai tiesiogiai taikomas visos apimties teisės aktas, nustatantis teisės normas, kurias reguliuoja konkrečias subjektų teises ir pareigas. Reglamentas gali visiškai arba dalinai apriboti nacionalinės teisės normų taikymą, kadangi yra įgyvendinamas iš karto po įsigaliojimo, todėl yra aktualus teisėkūros subjektams tinkamame teisės aktų leidybos procese (Petrylaitė, D., 2008, p. 38). Direktyva – teisėkūros procedūra priimtas teisės aktas, priskirtinas antriniamis ES teisės šaltiniams, tačiau šis antrinis teisės šaltinis turi būti perkeltas į nacionalinę teisę, jog galėtų būti taikomas tiesiogiai. Paprastai direktyvose yra nurodomas bendras uždavinys, kurio turi siekti ES valstybės narės. Direktyvos, kuriose reguliuojamos darbo teisės normos, priklauso antriniamis darbo teisės šaltiniams. Svarbu paminėti, kad ES lygmeniu priimtos direktyvos yra perkeliamos į valstybių narių nacionalinę teisę.

Direktyvos, kaip antrinio teisės šaltinio taikymas valstybėse narėse yra reglamentuojamas SESV 288 straipsnyje, kuriame nurodoma, jog direktyva privaloma kiekvienai valstybei narei, kuriai ji yra skirta reikiamam tikslui pasiekti, o įgyvendinimo būdą pasirenka valstybių narių teisėkūros subjektai (Europos Sąjungos direktyvos, 2022). Vadinas, antriniais teisės aktais savo nuostatose plečiamai reglamentuoja pagrindines teises ir laisves darbo teisės srityje, kurios yra įtvirtintos ES pagrindinių teisių chartijoje. Tuo remiantis, valstybės narės, įskaitant ir Lietuvą, privalo jas įgyvendinti savo nacionalinėje teisėje tinkamai formuojant nacionalinius įstatymus ir teismų praktiką. Jeigu nacionalinis teisės aktas vykdant ES teisę prieštarauja pirminei ar antrinei teisei, jis automatiškai neatitinka ir ES pagrindinių teisių chartijos, ko pasekoje negali būti galiojantis. Pavyzdžiui, valstybė narė į naująjį nacionalinį teisės aktą persikėlė vienos iš ES direktyvos nuostatas. Vadinas, valstybė narė veikia ES teisės tikslais, ir taip yra saistoma Chartijos motyvų (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 70). Tai yra dar viena priežastis, kodėl ES pagrindinių teisių chartija yra aktualus darbo teisės šaltinis.

Socialinės apsaugos koordinavimą ES teritorijoje nustato Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004, kurio tikslas užtikrinti socialinių garantijų gavimą Sąjungos piliečiams, kurie ES valstybėse narėse jų nepraranda ir turi galimybę gauti išmoką. Pavyzdžiui, darbuotojas dėl darbo funkcijų yra perkeltas į kitą valstybę narę ir socialinės rizikos atveju turi teisę pasinaudoti galimybe į išmokos gavimą. Vadinas, šis reglamentas užtikrina judėjimo laisvę, socialinę apsaugą ir socialinę paramą, nors tiesioginių nuorodų į Chartiją nėra. Šios dvi teisės yra reglamentuojamos ES pagrindinių teisių chartijoje. Tuo remiantis, galima teigti, jog Chartija kaip pagrindinių teisių katalogas, nurodo Sąjungos piliečiui teisę laisvai judėti ir dirbti tarp ES valstybių narių ir esant toje valstybėje narėje gauti paramą socialinės rizikos atvejais. Šie principai yra plačiau nurodomi reglamente ir privalomi Sąjungoms narėms, ko pasekoje Sąjungai ir valstybėms narėms veikiant ES teisės tikslais, tiek teisėkūros subjektai, tiek nacionaliniai teismai yra saistomi Chartijos. Taip pat, Direktyva 2003/88/EB, pagal kurią visi darbuotojai turi teisę į tinkamai organizuotą darbo laiką ir poilsį, išplečia pagrindines teises esančias Chartijos 31 straipsnyje. Šioje Direktyvoje taip pat nėra tiesioginių nuorodų į Chartiją, bet pagrindinė asmens teisė į tinkamas darbo sąlygas, įskaitant teisę į poilsį, plečiamai išaiškinama Direktyvoje 2003/88/EB, todėl pasireiškia per antrinius ES teisės šaltinius.

## 2.ES PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJOS ĮGYVENDINIMAS DARBO TEISĖJE

### 2.1.Chartijos lygybės ir nediskriminavimo principai darbo teisėje

Politiniame ir teisiniame gyvenime darbo teisės santykiai buvo laikomi pagrindinėmis žmogaus teisėmis, tačiau tinkamas šių teisių taikymas visada kėlė klausimų. Savaiame aišku, kad darbuotojas ir darbdavys dažniausiai yra privatūs asmenys savo santykius susieję pasirašę darbo sutartį. Daugiausiai pagrindinių teisių įgyvendinimas priklauso nuo valstybių narių, tačiau įgyvendindamos ES teisę jos privalo savo teisėkūrą vykdyti atsakingai (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al.*, 2019, p. 315).

ES sutarties 2 straipsnyje nurodoma, kad Sąjunga yra grindžiama pagrindinėmis vertybėmis, o viena iš jų – lygybė ir nediskriminavimas. Vienas iš ES tikslų yra kovoti su nediskriminacijos ir lyčių lygybės principų pažeidimu. Nors lygybės ir nediskriminavimo principus reglamentuoja skirtingi Chartijos straipsniai, tačiau nediskriminacija yra neatsiejama lygybės principo dalis. Lygybės ir nediskriminavimo užtikrinimas darbuotojų teisėms ginti labai priklauso nuo to, ar jie tinkamai detalizuoti teisės aktuose (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al.*, 2019, p. 151).

Chartijos 21 straipsnis draudžia vykdyti bet kokio pobūdžio diskriminaciją. Asmuo negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, kalbos, religijos, tikėjimo, asmeninių politinių pažiūrų, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Beje, minėto straipsnio 2 dalis, pabrėžia, kad sutarčių teisėje draudžiama diskriminacija dėl asmens pilietybės, o tai yra svarbu laisvos darbo jėgos judėjimui. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojai būtų tiesiogiai diskriminuojami dėl pilietybės, jie negalėtų oriai įsidarbinti ir vykdyti darbo funkcijų kitoje valstybėje narėje. Iš esmės, tokia situacija pažeistų pagrindines teises ir laisves, pablogintų ekonomiką ir darbo rinką. Moterų ir vyrų lygybė yra akcentuojama Chartijos 23 straipsnyje. Straipsnis reglamentuoja, jog nepriklausomai nuo asmens lyties, jis turi teisę į darbą ir teisingą darbo užmokestį, priklausomai nuo kvalifikacijos. Remiantis tuo, teigiama, jog lygybės ir nediskriminavimo principai yra tarpusavyje susijusios Sąjungos grindžiamos vertybės.

Šie principai yra svarbūs darbo teisėje, nes padeda užtikrinti darbuotojų lygiateisiškumą ir nediskriminaciją dėl asmeninių savybių. ES pagrindinių teisių chartija kartu su kitais ES teisės aktais nustato pagrindą kovoti su diskriminacija darbo vietoje bei skatina šių principų įgyvendinimą visose valstybėse narėse. Darbo teisėje vadovaujantis lygybės ir nediskriminavimo principais yra siekiama suvienodinti požiūrį į vyrus ir moteris įsidarbinimo, kvalifikacijos aukštinimo ir darbo sąlygų suteikimo atžvilgiu (Žaltauskaitė –

Žalimienė *et al.*, 2019, p. 336). Sąjungai pripažinus ES pagrindinių teisių chartiją ES teisės šaltiniu, lyčių lygybė buvo išaiškinta, kaip principas taikytinas visose teisės srityse (Bercusson, 2002, p. 40). Be to, lygybės ir nediskriminavimo principai Lietuvos Respublikos darbo teisėje yra reglamentuojami DK 26 straipsnyje. Remiantis DK, lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų taikymas privalomas tiek darbo, tiek kolektyviniuose santykiuose.

Chartijos 23 straipsnio motyvais vadovavosi Graikijos nacionalinis teismas sprendžiant ginčą, kuriame buvo nagrinėjamas tėvystės atostogų suteikimo klausimas. Pareiškėjas ieškinyje teigė, jog darbuotojas vyras neturi teisės pretenduoti į 9 mėnesių trukmės tėvystės atostogų gavimą. Ieškinyje nurodoma, kad tokios rūšies atostogos negali būti suteikiamos vyrui, nebent sutuoktinė yra nedirbanti arba turinti sveikatos problemų, ko pasekoje negalėtų tinkamai prižiūrėti vaiko priežiūros atostogų metu. ESTT nagrinėdamas šį ginčą konstatavo, kad nacionalinė teisė privalo būti suderinama su Chartijos nuostatomis. Moterų ir vyrų lygiateisiškumas priskiriamas prie pagrindinių ES teisės principų, todėl Sąjunga ir valstybės narės turi šį principą įgyvendinti visose teisės šakose. Todėl, net vaiko priežiūros atostogų suteikime neturi būti paisoma diskriminacija dėl lyties, o į tokių atostogų suteikimą gali pretenduoti bet kokios lyties darbuotojas: vyras ir moteris. Lygiateisiškumas turi pasireikšti visose teisinėse situacijose ir neturi būti atskirai rūšiuojamas priklausomai nuo aplinkybių. ESTT šiame ginče papildomai nagrinėjo ir Chartijos 33 straipsnio taikymą, kurio 2 dalis reglamentuoja teisę į tokio pobūdžio atostogų gavimą (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al.*, 2019, p. 337). Teisingumo Teismas prejudiciniame sprendime nurodė, kad Chartijos 33 straipsnio nuostatos yra viena iš pagrindinių socialinių teisių. Taigi, kiekvienas iš tėvų, nepriklausomai nuo lyties, turi teisę į vaiko priežiūros atostogų gavimą, kaip ne tik teisę į socialinę apsaugą, bet ir tinkamą pareigų pasidalinimą šeimoje vedant bendrą ūkį. Remiantis tuo, valstybės narės negali priimti teisės akto ar jo nuostatos, kurios pagrindu draustų darbuotojui vyrui turėti teisę į tėvystės atostogas. Tai yra ypač svarbu teisėkūros subjektams. Pavyzdžiui, jeigu valstybėje narėje yra priimtas nacionalinis teisės aktas tiesiogiai draudžiantis darbuotojui turėti teisę į vaiko priežiūros atostogas dėl lyties, tai tiesiogiai pažeistų ES teisę ir Chartijos motyvus. Toks teisės aktas negalėtų galioti iš esmės, o privačios šalys juo negalėtų vadovautis. Be kita ko, šios bylos sprendimu vadovaujantis, teigiama, kad ES pagrindinių teisių chartija kaip darbo teisės šaltinis yra ir socialinės apsaugos gavimo garantas (Konstantinos Maïstrellis prieš Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton. [ESTT], NR. C – 222/14, [2015-07-16]. ECLI:EU:C:2015:473).



Tėvystės atostogos yra reglamentuojamos ir mūsų šalies DK, priskiriant jas prie tikslinių atostogų rūšies. DK 133 straipsnis reglamentuoja tėvystės atostogų suteikimą 30 kalendorinių dienų terminui. ES Pagrindinių teisių chartija atskirai tėvystės atostogų neišskiria ir jų trukmės nenurodo. Tokios rūšies atostogų terminas yra labiau nacionalinės teisės klausimas, tačiau jos turi būti suteikiamos vadovaujantis minėtais principais. Priešingu atveju būtų pažeista ne tik Chartija, bet ir kitų ES darbo teisės šaltinių nuostatos ir motyvai.

Darbo teisės šaltiniai, nepriklausomai nuo hierarchijos, turi būti tarpusavyje susiję, jog galėtų turėti tinkamos įtakos teisėkūrai ir aktualios teismų praktikos formavimui. Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, dar kartą patvirtina Chartijos 21 ir 23 straipsnius pritaikant juos prie bendro valstybių narių uždavinio kovai su diskriminacija ir lyčių nelygybe darbo teisėje. Šioje direktyvoje yra pažymėtina ESTT praktikos mintis, kad vienodo užmokesčio principas galioja ne vien tik tose situacijose, kai moterys ir vyrai dirba tam pačiam darbdaviui. Vertėtų pažymėti, kad lygybės principas direktyvoje yra išaiškintas ir tuo aspektu, jog tiek vyrams, tiek moterims darbdavys privalo suteikti lankstaus darbo laiko sąlygas. Nepiktnaudžiaujant lankstaus darbo laiko sąlygomis darbuotojas galėtų tikslingiau derinti pareigas šeimoje ir darbovietėje. Į lanksčias darbo sąlygas įeina tėvystės ar motinystės atostogų suteikimas. Atsižvelgiant į direktyvos 2006/54/EB 19 punktą, būtina paminėti ir tai, jog valstybės narės darbo rinkoje privalo užtikrinti vienodas įsidarbinimo bei profesinio mokymo galimybes nepriklausomai nuo darbuotojo lyties. Principo išimtis galima tik tuo atveju, kai tikslas įdarbinti konkrečios lyties asmenį yra proporcingas ir tikslingas. Tuo tarpu, analizuojant minėtos direktyvos 23 punktą nurodoma, kad darbdavys negali diskriminuoti moters dėl nėštumo galimybės ar motinystės, nes tokiu atveju būtų traktuojamas ES pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnio pažeidimas.

Diskriminacija gali pasireikšti dėl įvairiausių dalykų, todėl gali būti tiesioginė arba netiesioginė. 2022 metų spalį ESTT sprendė ginčą dėl privačios įmonės darbo tvarkos taisyklių, pagal kurią darbovietėje draudžiama demonstruoti darbuotojui savo religinius įsitikinimus. Pagrindinėje byloje pareiškėja buvo musulmonė, o vadovaujantis musulmonų religija privalėjo vilkėti musulmonišką skarą. Pareiškėja pageidavo atlikti mokomąją praktiką privačioje įmonėje, tačiau buvo informuota, kad dėvint musulmonišką skarą ar kokį kitą galvos apdangalą, ji, pagal įmonės įstatus negali atlikti praktikos, o darbdavys – negali jai pasiūlyti mokomosios praktikos. Darbdavio teigimu, pagal tuometines darbo tvarkos taisykles darbuotojas negalėjo dėvėti galvos apdangalų. Apskritai, įmonėje tai yra

draudžiama. Pareiškėja, manydama, jog tokia darbo tvarkos nuostata pažeidžia nediskriminavimo principą, Direktyvą 200/78/EB bei Chartijos 21 straipsnį, kreipėsi į Belgijos nacionalinę teismą. Nacionalinis teismas pasikreipė į Teisingumo Teismą dėl prejudicinio sprendimo pateikimo šiuo klausimu. Kalbant dėl įmonės darbo tvarkos taisyklių, kuriais draudžiama dėvėti religinius simbolius, Teisingumo Teismas paminėjo, kad tokia aplinkybe yra pažeistas SESV 19 straipsnio ir Chartijos 21 straipsnio nuostatos. Konstatuotina ir tai, kad Chartijos 21 straipsnis apima tiek religinius, tiek filosofinius, tiek dvasinius išgyvenimus, tačiau turi būti atskirtas nuo politinių pažiūrų. Darbdavys įdarbinantis darbuotoją negali jam sudaryti diskriminacinių sąlygų dėl jo religinių ar filosofinių įsitikinimų, o jeigu darbovietės vidiniai įstatai prieštarauja šių darbo teisės šaltinių nuostatoms, jie privalo būti pakoreguoti arba panaikinti (L.F. prieš S.C.R.L. [ESTT], NR. C 344-20, [2022-10-13]. ECLI:EU:C:2022:774).

Vertėtų paminėti, kad diskriminacija negali būti tapatinama su skirtingu požiūriu. Skirtingas požiūris gali reikšti diskriminaciją tada, kai jis yra nepagrįstas ir nėra objektyvus. Kaip pavyzdį galima pateikti tokią situaciją, darbdavys įdarbina neįgalų ir sveiką žmogų, suteikia jiems vienodus reikalavimus, tačiau neįgaliam darbuotojui nesuteikia orių darbo sąlygų, kurie yra būtini neįgaliesiems asmenims. Tokiu nepagrįstu požiūriu, darbdavys tiesiogiai diskriminuoja neįgalų darbuotoją, ko pasekoje pažeidžia ne tik Chartiją, bet ir ES teisę.

Taigi, ES pagrindinių teisių chartija yra svarbus darbo teisės šaltinis, įtvirtinantis bei apibrėžiantis pagrindinius niuansus lyčių lygybėje ir nediskriminacijoje, darbo ir socialinės apsaugos teisėje. Darbuotojai, nepriklausomai nuo lyties ar religinių, filosofinių įsitikinimų tarpusavyje yra lygūs. Darbdavys negali diskriminuoti darbuotojo dėl religijos, negalios ir kitų ypatybių. Todėl, valstybės narės privalo užtikrinti, jog moterys ir vyrai turėtų lygias galimybes darbo rinkoje. Konstatavus šių principų pažeidimą, asmenys turi teisę į pažeistų teisių gynybą, remiantis ES pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnio motyvais.

## **2.2. Chartijoje akcentuojamų darbuotojų teisių ir socialinės apsaugos problematika**

Darbo teisės šaka negalėtų egzistuoti be teisinių santykių, kurių pagrindas – darbo funkcijų atlikimas ir harmonija tarp šio santykio subjektų, todėl ypatinga Chartijos suteikiama teisė yra teisė į darbą. Teisė dirbti yra reglamentuojama ES pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad kiekvienas turi teisę laisvai pasirinkti profesiją bei teisę dirbti. Tai reiškia, kad valstybių narių piliečiams negalima drausti dirbti

ar versti rinktis kokią nors profesiją, taipogi, kiekvienas turi teisę ieškoti darbo. Vadinas, šis Chartijos straipsnis apima 3 principus turinčius svarbą ne tik darbo teisės egzistavimui, bet ir priklausančius pagrindinėms žmogaus teisėms ir laisvėms: teisė dirbti, laisvai pasirinkti profesiją, teisė ieškoti darbo. Pažymėtina, jog šis straipsnis yra taikomas visiems darbuotojams, tiek dirbantiesiems pagal darbo sutartį, tiek savarankiškai dirbantiesiems asmenims, nepriklausomai nuo darbo santykių pobūdžio, kadangi tai pagrindinė žmogaus teisė (Bercusson, 2002, p. 31). Darbuotojas gali rinktis aplinką, kurioje norėtų dirbti. Teisė dirbti suponuoja ir gynybinę apsaugą – nepagrįsto atleidimo iš darbo draudimą.

Taigi, dar viena iš darbuotojui suteikiamų teisių ES pagrindinių teisių chartijoje yra nepagrįstas atleidimas iš darbo. Chartijos 30 straipsnyje, nurodoma, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo. ESTT šį principą aiškina, kaip vieną iš darbuotojų teisių gynimo būdų, kad darbdavys negalėtų piktnaudžiauti turimais įgaliojimais ir vienašališkai nutraukti darbo santykių, kai tam nėra teisėto pagrindo (Davulis, 2016, p. 304). Šį principą suponuoja ir TDO konvencija nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, kurioje nurodytos esminės priežastys, kurioms esant darbuotojas negali būti nepagrįstai atleistas iš darbo. Kaip jau kalbėta šiame darbe, darbdavys turi paisyti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus darbuotojo atžvilgiu, ko pasekoje dėl šių priežasčių taipogi negali atleisti darbuotojo nepagrįstai. DK 49 straipsnio 6 dalis nustato, kad jeigu darbuotojas buvo atleistas nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka privalo būti atlyginama žala. Vertėtų pažymėti, jog pažeidus šią nuostatą, tuo pačiu yra pažeidžiamas ir asmens neliečiamybės klausimas, kuris yra reglamentuojamas Chartijos 3 straipsnyje (Peers et al, 2014, p.770). Nepagrįsto atleidimo draudimas susijęs ir su šeimos gerove, nes darbdavys tiek pagal ES darbo teisės šaltinius, tiek pagal TDO konvenciją nr. 158 “ Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, negali atleisti dėl su motinyste susijusių priežasčių, pavyzdžiui, negalima atleisti dėl nebuvimo darbe darbuotojui esant vaiko priežiūros atostogose. ESTT pažymi, jog atleidimo priežastys turi būti apibrėžtos iš esmės. Be kita ko, Chartijos 30 straipsnis saugo darbuotoją suteikdamas jam apsauginę prevenciją, tačiau apsaugos apimtis gali skirtis valstybėse narėse, o tai iš tiesų yra defektas. Rekomenduojama valstybėms narėms šiuos klausimus spręsti tikslingai.

Analizuojant nepagrįsto atleidimo iš darbo pažeidimą, galima daryti išvadą, jog šis principas gali būti pažeidžiamas kartu su nediskriminacijos principu. Abu šie principai yra svarbūs darbo teisėje ir reglamentuojami ES pagrindinių teisių chartijoje kaip darbo teisės šaltinyje, todėl yra svarbūs ne tik teisėkūrai, bet ir teismų praktikai. 2010 metų sausį ESTT sprendė kilusį ginčą, kuriame darbuotojas buvo atleistas iš darbo dėl diskriminacijos – netinkamo amžiaus. Pareiškėja kreipėsi į teismą skųsdama neteisėtus darbdavio veiksmus,

kadangi buvo atleista dėl to, nes yra per jauna. Atleistosios darbuotojos nuomone, atleisdamas dėl per jauno amžiaus, darbdavys pažeidė principą dėl neteisėto atleidimo pasitelkiant tiesioginę diskriminaciją. Teismas konstatavo, kad darbdavys turėjo pateikti įrodymus pareiškėjai prieš atleidžiant iš darbo, o ginčo atveju, pagrįsti įrodymai turėjo būti pateikti teismui, kodėl darbuotojos amžius yra svarbus darbui ir kodėl tai yra teisėtas pagrindas atleisti. Kadangi darbdavys nepateikė proporcingų argumentų šiuo klausimu, konstatuojama, kad darbuotoja buvo atleista nepagrįstai. Todėl prieš atleidžiant darbuotoją, darbdavys turi įsivertinti ar atleidimas bus proporcingas. Ši byla darbo teisėje yra svarbi tuo, kadangi nurodo, jog vien amžius negali būti pagrindas atleisti iš darbo ir jeigu toks atleidimas nėra proporcingai argumentuojamas yra laikomas neteisėtu pagal Chartijos 21 ir 30 straipsnių nuostatas (Seda Küçükdeveci prieš Swedex GmbH & Co. KG [ESTT], Nr. C-555/07, [2010-01-19]. EU:C:2010:21). Analizuojant neteisėto atleidimo pagrindą, teismas ne tik tikrina, ar atleidimas atitinka darbo teisės normų teisėtumą, bet ir tai, ar toks atleidimas neprieštarauja antidiskriminaciniams teisės normoms (Žaltauskaitė – Žalimienė, 2019, p. 327). Pažymėtina, kad ES pagrindinių teisių chartija kaip darbo teisės šaltinis reglamentuoja, jog darbuotojas negali būti atleistas be pateisinamos priežasties.

Tinkamų darbo santykių vykdymas negalėtų būti be darbuotojų teisės į saugias ir teisingas darbo sąlygas. Tai reglamentuoja ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 1 dalis, nurodanti, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Beje, pagal Chartijos 15 straipsnio 3 dalį, trečiųjų šalių piliečiai turi teisę į teisingas darbo sąlygas, kurios užtikrintų sveikatą ir orumą. Jie negali būti diskriminuojami dėl kitos pilietybės, ko pasekoje dėl šios priežasties jiems darbdavys nesuteiktų saugių ir tinkamų darbo sąlygų darbo funkcijoms atlikti. Vadovaujantis šio darbo teisės šaltinio 31 straipsnio 2 dalimi, kiekvienas darbuotojas turi teisę į maksimalios darbo valandos apribojimą, kasdienio ir kas savaitinio poilsio laikotarpius ir teisę į mokamas kasmetines atostogas. Dabartiniame LR DK darbo laikas ir poilsio laikas yra nustatyti tame pačiame skirsnyje, bet skirtinguose straipsniuose. LR DK išskiria darbo laiko sąvoką 111 straipsnyje – „Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį“, bei tai kas įeina į šią sąvoką. Kalbant apie darbo laiko normą, tai LR DK išskiria 40 valandų per savaitę darbo laiko normą. Analizuojant darbo laiko ir poilsio režimą, įskaitant kasmetines atostogas, galima teigti, jog LR DK nuostatos atitinka Chartijos 31 straipsnio motyvus, užtikrinant orias ir saugias sveikatai darbo sąlygas darbuotojams. Svarbu paminėti, kad Chartijos 31 straipsnis kartu su Chartijos 30 straipsniu atlieka gynybinę ir prevencines funkcijas draudžiant darbdaviui nepagrįstai piktnaudžiauti savo įgaliojimais. Be kita ko, remiantis Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų

saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, darbdavio pareiga — užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. ESTT ne kartą yra pažymėjęs, kad tinkamų ir orių darbo sąlygų supratimas turi atitikti SESV 156 straipsnį (Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 303/17 – 14.12.2007).

Analizuojant kasmetinių atostogų specifiškumą, DK 127 straipsnis reglamentuoja darbuotojo teisę į kasmetines atostogas, o tokia teise pasinaudojusiam darbuotojui atostogų metų privalo būti mokamas darbo užmokestis. Be kita ko, teisė į poilsį ir kasmetines atostogas propaguoja LR Konstitucijos 49 straipsnis, todėl tai – konstitucinė vertybė, kurią turi gerbti darbdavys.

Kalbant apie kasmetinių mokamų atostogų suteikimą, ESTT pirmiausia nurodo, kad kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines atostogas yra imperatyvi įstatymo nuostata, o Chartijos 31 straipsnio 2 dalis parodo esminį ES darbo teisės principą, nuo kurio leidžiama nukrypti tik laikantis Chartijos 52 straipsnio 1 dalies motyvų.

Teisės doktrina pažymi, kad nors Chartijos 31 straipsnyje sąžiningų ir tinkamų darbo sąlygų garantija apima darbo laiką, poilsį, atostogas, tačiau šis straipsnis turėtų būti aiškinamas plečiamai. Teisė į sąžiningas darbo sąlygas apima visas sąlygas, kurios gerbia žmogaus orumą. Žmogaus orumas yra neliečiamas, jis privalo būti saugomas valstybių narių ir Sąjungos. Taigi, į šio straipsnio taikymo sritį įeina ir teisingas darbuotojų informavimas ir konsultavimas, arba, pavyzdžiui, draudimas seksualiai priekabiauti darbovietėje (Bercusson, 2002, p. 71).

Apibendrinant, tinkamų darbo sąlygų suteikimo principą reglamentuojamą ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnyje, svarbu pažymėti tai, kad valstybės narės savo nacionaliniuose teisės aktuose turi pareigą numatyti veiksmingus būdus siekiant apsaugoti žmogaus orumą visose darbuotojų darbo sąlygų srityse, o tai yra svarbu teisėkūros subjektams įstatymų leidyboje (Bercusson, 2002, p. 72).

Svarbu paminėti, jog darbo teisės srityje svarbus tiek šeimos gyvenimas, tiek profesinė veikla. ES pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnio 1 dalis užtikrina socialinę apsaugą šeimai, o 2 dalis nurodo, jog siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus. Iš komentuojamo Chartijos straipsnio matome, jog ES saugo šeimos įsipareigojimus suteikdama tokiems darbuotojams apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo, socialines garantijas – mokamas atostogas vaiko priežiūrai. Tokia deklaruojama teisė ir laisvė saugo ir puoselėja šeimos ir vaiko poreikius. Chartijos 33 straipsnio 2 dalis remiasi Tarybos Direktyva 92/85/EEB dėl priemonių skirtų skatinti, kad

būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata. Ši direktyva nustato reikalavimus geresnei tokių darbuotojų saugai ir sveikatai darbo vietoje. Be kita ko, Direktyva reglamentuoja lyčių lygybės principą, kadangi siekia užtikrinti moterims lygią galimybę dirbti ir gauti vienodas teises darbo vietoje, nepaisant jų nėštumo ar gimdymo laikotarpio. Todėl tokia asmens teisė ir laisvė prisideda prie šeimos poreikių tenkinimo ir išsipareigojimų vykdymo. Nagrinėjamu klausimu yra aktuali ir Direktyva 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų. Šios direktyvos tikslas yra užtikrinti, jog tėvai galėtų derinti savo šeimos pareigas su profesiniais išsipareigojimais, kadangi apima tėvystės atostogų klausimą ir atlyginimo išlaikymą. Pagal LR Konstitucijos 39 straipsnį, dirbančioms motinoms įstatymas suteikia teisę į mokamų atostogų gavimą iki gimdymo ir po jo, suteikiant palankias darbo sąlygas. Remiantis nurodytais argumentais, galima daryti išvadą, jog tėvystės ir motinystės atostogos yra viena iš priemonių, kurios padeda įgyvendinti Chartijos 33 straipsnio motyvus, siekiant šeimos poreikių ir darbo derinimo įgyvendinimą (Su pagrindinių teisių chartija susiję išaiškinimai, 2007).

Darbo teisės šaka susideda ne tik iš darbo teisės, bet ir socialinės apsaugos garantijų. Savaiame aišku, jog darbo ir individualieji teisiniai santykiai negalėtų vyruoti be socialinių garantijų socialinės rizikos atvejais. Besivystant ir sparčiai daugėjant darbo santykiams, tobulėjo ir socialinės garantijos – socialinės apsaugos sistema. Aišku, nėra vieningos socialinės apsaugos teisės sąvokos, bet Lietuvos darbo teisėje ją apibrėžia nebegaliojantis valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas, kuriame nurodyta, jog socialinė apsauga - tai valstybės nustatytų socialinių ekonominių priemonių sistema, teikianti gyvenimui reikalingų lėšų ir paslaugų Respublikos gyventojams, kurie negali dėl įstatymų numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti. Vadinasi, socialinė apsauga yra darbo teisės šakos dalis, todėl ir šioje vietoje yra svarbi ES pagrindinių teisių chartija kaip vienas iš darbo teisės šaltinių.

Socialines garantijas Chartijoje reglamentuoja 34 straipsnio nuostatos. Straipsnis konstatuoja, kad Sąjunga gerbia ir pripažįsta teisę į socialinių apsaugų gavimą (socialinio draudimo pašalpas ir socialinių paslaugų naudojimą), o kiekvienas teisėtai gyvenantis Sąjungos pilietis turi teisę į socialines pašalpas ir lengvatas pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei teismų praktiką. Šiuo atveju ES piliečio sąvoka suprantama, kaip bet kuris asmuo turintis Sąjungos valstybių narių pilietybę (Sąjungos piliečiai ir jų teisės, 2023). ES pagrindinių teisių chartijos 34 straipsnio 1 dalies principas yra grindžiamas SESV 153 ir 156 straipsnių nuostatomis. SESV 153 straipsnis garantuoja darbuotojams socialinį draudimą, apsaugą nutraukus darbo sutartį. Todėl, apibendrinant

socialinių garantijų pobūdį, SESV 156 straipsnis skatina valstybių narių bendradarbiavimą šiais klausimais. ES teisė nurodo, kad tokios suteikiamos lengvatoms negali būti sukurtos, kai jų nėra. Pavyzdžiui, jeigu asmuo nėra įgijęs tam tikro darbo stažo, kurio reikalaujama nacionalinės teisės aktuose, jis negali gauti ligos išmokos nedarbo atveju, ir tokia situacija negalėtų būti pripažinta negaliojančia.

Informuojama, jog socialinės apsaugos teisę labiau reguliuoja nacionaliniai teisės aktai, bet jie turi atitikti ES teisę, taigi atitikti viršenybės principo esmę. Taip yra todėl, nes socialinių teisių garantijos yra tik deklaruojamos teisės Chartijoje, tačiau jos turinys pasireiškia per antrinius teisės aktus (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al.*, 2019, p. 324). Pavyzdžiui, atsižvelgiant į LR Konstitucijos 52 straipsnį, paminėtina, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir neįgalumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Teisingumo Teismo *Office national de l'emploi prieš Marie-Rose Melchior* byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl galimybės gauti bedarbio pašalpas valstybėje narėje. Byloje nurodoma, kad jeigu teisinė situacija nepatenka į ES teisės taikymo sritį Teisingumo Teismas neturi kompetencijos priimti dėl jos sprendimo, ir nurodytos Chartijos nuostatos *per se* negali pagrįsti šios kompetencijos (*Office national de l'emploi prieš Marie-Rose Melchior*, [ESTT], Nr. C-647/13, [2014-10-16]. ECLI:EU:C:2014:2301).

Dažnai visuomenė nesuvokia, kokios socialinės garantijos jiems yra suteiktos ES darbo teisės ir nacionalinių teisės aktų atžvilgiu. Tai gerai apibūdina Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 1971 m. birželio 14 d. dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams judantiems Bendrijoje, kurio turinyje nurodyta, kad pagrindinės socialinės apsaugos garantijos suteiktos sąžiningam Sąjungos piliečiui yra: liga ir motinystė, neįgalumas, pensijos, nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos, išmokos mirties atveju, nedarbas, išmokos ir pašalpos šeimai pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir bedarbiams, išmokos pensininkų išlaikomiems vaikams ir našlaičiams.

Apibendrinant, vertėtų paminėti, kad ES pagrindinių teisių chartija kaip darbo teisės šaltinis, atlieka svarbų vaidmenį sprendžiant darbo rinkos problemas Sąjungoje ir valstybėse narėse. Chartija yra ypatinga ES teisinės sistemos dalis, kadangi įtvirtina pagrindines teises susijusias su darbo rinka ir jas išplečia: suteikia darbuotojams apsaugą į teisingas darbo sąlygas, konkurencingą atlyginimą, diskriminacijos uždraudimą ir sąžiningumą darbo jėgos klausimu, pateikia darbuotojų sveikatos ir saugos pagrindus pasitelkiant socialinės apsaugos teisę, taip papildydama valstybių narių nacionalinius

įstatymus. Šio darbo teisės šaltinio tiesioginis poveikis daro didelę įtaką valstybių narių teisės aktams ir jų teismų praktikai.

### **2.3. Kitos Chartijoje akcentuojamos teisės darbo teisės kontekste**

Darbo teisės santykiai susideda iš individualiųjų ir kolektyvinių darbo santykių. Paprastai individualieji darbo santykiai yra pagrįsti darbo sutartimi, o kolektyviniai – kolektyvine. Kolektyvinė sutartis yra kolektyvinių derybų tikslas. Atsižvelgiant į LR Konstitucijos 50 straipsnį, konstatuojama, jog profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, ginant darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Kai kurių valstybių narių konstitucijose sakoma, jog kolektyvinės derybos kyla iš teisės jungtis į asociacijas (Bercusson, 2002, p. 53).

ES pagrindinių teisių chartija kolektyvinių derybų ir kolektyvinių veiksmų teisę reglamentuoja 28 straipsnyje. Vadovaujantis Chartijos 28 straipsniu, darbuotojai ir darbdaviai ar atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų. Minėtasis straipsnis yra grindžiamas EŽTK 11 straipsniu, kuris nustato susirinkimų ir asociacijos laisvę. Vėlgi, kolektyvinių derybų teisė Chartijoje yra tik deklaruojama teisė pasireiškianti per kitus teisės aktus. Vienareikšmiškai, kadangi ši teisė yra priskirta prie pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, nacionaliniai įstatymai negali jos atsisakyti tiesiogiai ir savo nacionalinės teisės aktuose neregamentuoti ar netaikyti. Teisėkūros subjektų ir nacionalinių teismų pareiga yra šią Chartijoje deklaruojamą teisę užtikrinti ir aiškinti plečiamai savo teisės aktuose ir teismų praktikoje.

Chartijoje deklaruojama kolektyvinių derybų teisė praplečia darbo teisę, kadangi kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojai turi teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose, ginti ir derėtis dėl savo interesų su darbdaviais, o ginčo atveju – jas ginti. Kaip jau minėta, kolektyvinių derybų teisė yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, tačiau ji detaliau pasireiškia per nacionalinius įstatymus. Byloje *Komisija prieš Vokietiją* Teismas nurodė, kad kartu su Chartijos 52 straipsnio 6 dalimi pagrindinės teisės į kolektyvines derybas apsauga yra užtikrinama visiškai atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir praktiką. Taip yra įgyvendinama ES teisė (Europos Komisija prieš Vokietijos Federacinę Respubliką, [ESTT], Nr. C-271/08, [2010-07-15] ECLI:EU:C:2010:426). Kitoje Teisingumo Teismo byloje *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry prieš*



*Öllytuote ry, Shell Aviation Finland Oy* buvo pateikta išvada, jog jeigu kolektyvinės sutarties nuostata neatitinka ES teisės, įskaitant ir Chartijos motyvų, teismas turi atsisakyti tokią nuostatą taikyti (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry prieš Öllytuote ry, Shell Aviation Finland Oy, [ESTT], Nr. C-533/13, [2014-11-20] ECLI:EU:C:2014:2392).

Dar viena svarbi asmenims suteikta teisė ES pagrindinių teisių chartijoje yra teisė į informavimą ir konsultavimą įmonėse. Chartijos 27 straipsnis reglamentuoja, kad darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis. Vadinasi, Chartija suteikia diskreciją nacionalinės teisės subjektams, nes teisė į informavimą ir konsultavimą įmonėse taikoma ES teisėje ir nacionaliniuose teisės aktuose nustatytais atvejais.

ES pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnis yra grindžiamas keliais teisės aktais. Visų pirma, SESV 154 straipsnis reglamentuoja, jog Komisijai yra keliamas uždavinys dėl administracijos ir darbuotojų konsultavimosi skatinimo. Plačiau šią teisę išaiškina Tarybos Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. Direktyvos tikslas yra sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonės padaliniuose. Analizuojant šią Direktyvą, būtina pažymėti, jog teise dėl informavimo ir konsultavimo yra siekiama pagerinti socialinį dialogą tarp darbo santykio šalių, tuo pačiu sutelkiant dėmesį į tarpusavio pasitikėjimą. Darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie įmonės padėtį, jos procesus ir pokyčius, augimą. Taigi, Chartijos 27 straipsnis naujos teisės nesukūrė, o tik nurodė vieną iš pagrindinių teisių ir laisvių, kuri plačiau pasireiškia per antrinius teisės aktus.

2015 m. Italijos kasacinio teismo byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl teisės į informavimą ir konsultavimą pažeidimo. Ginčo esmė buvo tokia, jog darbdavys siekdamas sumažinti dėl neaiškios priežasties darbuotojų skaičių atleido kelis darbuotojus dėl ekonominių sunkumų. Nagrinėjamu klausimu teisėjų kolegija konstatavo, jog kai įmonė nusprendžia atlikti kolektyvinį atleidimą, darbdaviui būtina atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Tinkamai informavus darbuotojus ir pateikus svarias tam priežastis, darbdavys nepažeistų Chartijos 27 ir 30 straipsnių nuostatų. Tokio atleidimo pobūdis, kuris nurodytas byloje, buvo nepagrįstas (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 337).

Svarbu paminėti ir tai, jog ši nacionalinio lygmens klausimą Italijos kasacinis teismas sprendė Chartijos motyvais, nors tai ir nebuvo susiję su ES teise. Todėl, galima daryti išvadą, jog ES pagrindinių teisių chartija, kaip teisės aiškinimo ir darbo teisės šaltinis

gali padėti valstybių narių teismams teisingai interpretuoti nacionalinės teisės aktus, jeigu juos pagrindinės teisės yra taikomos netinkamai (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 338).

### **3. TEISMŲ PRAKTIKOS, TAIKANT ES PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJĄ, ANALIZĖ**

#### **3.1. Chartijos poveikis nacionalinei darbo teisei**

Kaip jau šiame darbe minėta, ES pagrindinių teisių chartija nepakeičia nacionalinių darbo įstatymų, tačiau juos papildo. Teisės mokslininkai dažnai pažymi, kad tai yra bendras atskaitos taškas valstybėms narėms. Pagal ES pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnį, kiekvienas asmuo turi teisę į pažeistos teisės gynybą, o tai suponuoja nacionalinių teismų pareigą tokią teisę užtikrinti. 2019 m. gruodžio 11 d. nutartyje Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT) nurodė, kad asmens teisė į tinkamą teisinį procesą yra konstitucinis teisinės valstybės principas, be kita ko, tai neatsiejama ES teisės dalis (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. gruodžio 12 d. sprendimas administracinėje byloje). Tačiau, nagrinėjant pažeistų teisių gynybą darbo teisės kontekste, svarbu išsiaiškinti, koks yra ES pagrindinių teisių chartijos poveikis nacionalinei darbo teisei ir ar nacionaliniai teismai sprendami ginčą gali visada taikyti chartiją ?

Iš esmės, Chartija kaip darbo teisės šaltinis yra įsigaliojęs nuo 2009 m. gruodžio 1d. Didėjant darbo jėgos ir su tuo susijusių klausimų kiekiui, Chartijos svarba darbo rinkoje taipogi didėjo. Nuo 2010 m. Europos Komisija skelbia metinę ES pagrindinių teisių chartijos ataskaitą, kurioje nurodomos šio teisės akto taikymas ir aktualumas valstybėse narėse. Šiose Komisijos skelbiamose metinėse ataskaitose analizuojama, kaip į Chartiją, kaip teisės šaltinį, atsižvelgia nacionaliniai teismai, ir kaip atitinkamas Chartijos nuostatas jie pritaiko savo sprendimuose.

2022 m. Komisijos ataskaitos įvade nurodoma kada yra taikoma Chartija. Ataskaitoje pažymėtina, jog taikant šį teisės aktą, valstybės narės įgyvendina ES teisę, kai:

- Perkelia ES teisės aktus į nacionalinę teisę, priimant įstatymus konkrečioje problematikoje;
- ES nuostatų įgyvendinimą taiko naudojant ES finansavimo programų lėšas (Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, 2022).

SESV 153 straipsnio 2 dalies b) punktas, reglamentuoja, kad: „atsižvelgdami į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles, gali šio straipsnio 1 dalies a–i punktuose nurodytose srityse direktyvomis nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus. Tokiose direktyvose vengiama nustatyti administracinius,

finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą“. Tai reiškia, kad jeigu antriniai darbo teisės šaltiniai patenka į SESV 153 straipsnio 2 dalies b) punktą, vadinasi, reguliuojant valstybių narių darbo teisę, kuriami minimalūs apsaugos standartai. Todėl, jeigu valstybių narių darbo teisės aktai išleidžiami ne dėl pirminių ar antrinių darbo teisės šaltinių reikalavimų, toje srityje ES pagrindinių teisių chartija šiems teisėkūros aktams neturės didelės įtakos. Tokia taisyklė yra ypatinga teisėkūros procesui, kadangi yra ramstis iš dalies paaiškinantis, kada Chartija turi įtakos teisėkūrai ir jos subjektams (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 328).

Teisėkūros srityje veikiančios nacionalinės institucijos vykdydamos ES teisę privalo laikytis ES pagrindinių teisių Chartijos, o Europos Komisija privalo patikrinti, kad tai būtų atliekama tinkamai. Todėl valstybių narių institucijoms rekomenduojama vadovautis Komisijos ir ESTT rekomendacijomis teisėkūros procese siekiant išvengti neatitikimų ir nukrypimų (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 387). ES teisė yra viršesnė už nacionalinę teisę, todėl valstybių narių teisės aktai negali prieštarauti ES teisės aktų nuostatom. Todėl, galima teigti, jog teisėkūros subjektai turi prievolę nepažeisti ES teisės aktų nuostatų, tarp jų – ir ES pagrindinių teisių chartijos.

2016 m. Komisijos ataskaitoje yra pažymėtina, kad taikant Chartiją, aktualios darbo rinkos problemos nacionaliniuose teismuose yra: teisė į kolektyvines derybas ir šių derybų veiksmų teisės problematika, sąžiningų ir teisingų darbo sąlygų neatitikimas, nelegalaus darbo problematika ir jaunų asmenų apsauga darbe (2016 report on the application of the EU Charter of Fundamental Rights, 2017). Šių klausimų problematika apima solidarumo srities skiltį ES pagrindinių teisių chartijoje ir 2016 m. apėmė 7 proc. visų teisės šakų ginčų sprendimų statistikoje. Analizuojant tarpusavyje 2010 m. ir 2011 m. ataskaitas, matoma, kad 2011 m. nacionalinių teismų sprendimų, kuriuose cituojamos Chartijos nuostatos, skaičius padaugėjo net 50 proc. Iš tokios statistikos matome, jog nacionaliniai teismai vis dažniau kreipiasi į ESTT dėl Chartijos nuostatų taikymo ir aiškinimo, siekiant tikslingesnio ir teisingesnio ginčo sprendimo (Your rights in the EU, 2023). Be kita ko, analizuojant 2014 metų ataskaitą, matyti, kad tokie statistiniai duomenys su metais ne mažėja, o didėja. Pavyzdžiui, 2013 m. Chartijos motyvai argumentuojami beveik 114 sprendimuose, o 2014 m. – 210 (2014 report on the application of the EU Charter of Fundamental Rights, 2015). Anaipol, tas aspektas, kad nacionaliniai teismai vis dažniau taiko Chartijos motyvus, o kilus klausimams kreipiasi dėl prejudicinio sprendimo į ESTT, yra gerai, kadangi ESTT gali pateikti tinkamą Chartijos aiškinimą bei taikymą, o tai palengvins ginčų sprendimų procesą. ESTT išaiškinimais remiantis, nacionaliniai teismai bus tikslingesni vykdant teisingumą. Tačiau, vertėtų pažymėti, kad nacionaliniai teismai savo sprendimuose ES

pagrindinių teisių chartiją turėtų taikyti ir aiškinti vienodai, nes tik taip bus užtikrintas tinkamas ES teisės taikymas. Kilus Chartijos normų aiškinimo ir taikymo diferenciacijai kiltų chaosas, ko pasekoje ES teisė būtų taikoma netinkamai.

Kita vertus, nacionaliniai teismai ne visada gali taikyti ES pagrindinių teisių chartiją. Šis teisinis dokumentas, įtrauktas Lisabonos sutarties dėka, yra privalomas tuo atveju, kai ES teisė yra taikoma nacionalinėje teisėje. Vadinasi, jeigu nacionaliniai teismai sprendžia ginčą, kuriame aktualus ES teisės klausimas, Chartija yra taikoma, o tai priklauso nuo pačio ginčo struktūros ir bylos aplinkybių. Tačiau, jeigu valstybių narių teisės aktai atitinka Chartiją, atskirai taikyti Chartijos nebūtina, kadangi jos būtinumą ir esmę pabrėžia tinkamai taikomas ir aiškinamas nacionalinės teisės įstatymas. Aišku, svarbu, kad nekiltų nacionalinio įstatymo ir ES teisės nuostatų priešprieša. Iš to, galima teigti, kad sprendžiant kilusį darbo teisės ginčą, nacionaliniai teismai taiko savo nacionalinius įstatymus ir atskirai Chartijos esmės nepabrėžia, jeigu taikomi nacionaliniai įstatymai, iš esmės, atitinka Chartijos nuostatas darbo teisės aspektu ir ES teisę. Kilus klausimams arba šių teisės normų diferenciacijai, teismai gali kreiptis dėl prejudicinio sprendimo į ESTT. Svarbu paminėti, kad ESTT praktika dėl ES pagrindinių teisių chartijos nuostatų taikymo analizės yra palankus procesas teisėkūrai, kadangi valstybės narės leisdamos teisės aktus į tai atsižvelgtų ir įstatymų leidėjai nepažeistų ES teisės iš esmės. Darbo teisės įstatymų leidyba valstybėse narėse būtų tinkamai pagrįsta pagrindinėmis teisėmis ir laisvėmis, ko pasekoje mažėtų darbo teisės ginčų. Todėl, šio magistro darbo autorė drįsta teigti, kad teismų praktika ir teisėkūra yra tarpusavyje susiję.

ES pagrindinių teisių chartija yra puikus būdas spręsti kylančius ginčus darbo teisėje. Ginčo patekimas į Chartijos taikymo sritį apibrėžtas jos 51 straipsnyje. Kyla klausimas, jeigu Chartija oficialiai pripažinta teisiniu aktu 2009 m., o paskelbta 2000 m., kaip vyko šio teisės akto taikymas iki Lisabonos sutarties pasirašymo? Atsakant į šį klausimą, vertėtų paminėti, kad nors Chartija ir tapo privalomu darbu teisės ir kitų teisės šakų šaltiniu oficialiai nuo 2009 m., tačiau prieš tai, Chartija buvo *soft law*, todėl ji galėjo būti laikoma, kaip šaltinis, ginantis pagrindines žmogaus teises.

ES pagrindinių teisių chartijos 53 straipsnyje nurodoma, jog jokia Chartijos nuostata negali būti aiškinama kaip ribojanti ar kitaip varžanti žmogaus teises ir pagrindines laisvas. Tai iš esmės atitinka EŽTK. Šį straipsnį reikėtų suprasti taip, kad aiškinant Chartiją, negalima numatyti mažesnės apsaugos, nei numato EŽTK (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 83). Analizuojant Chartijos 51 straipsnį, paminėtina tai, kad Chartija, visų pirma, yra taikoma Sąjungos institucijoms ir organams laikantis subsidiarumo principo, o

valstybės narės Chartiją taiko tik tiek, kiek tai patenka į ES teisės taikymo sritį (ginčo esmė) (Su pagrindinių teisių chartija susiję išaiškinimai, 2007).

Byloje *Cresco Investigation Gmbh prieš Markus Achtazi*, kurioje buvo nagrinėtas Chartijos 21 straipsnio aiškinimas, Generalinis advokatas Michail Bobek, pateikė išvadą dėl Chartijos taikymo, atsižvelgiant į nacionalinę teisę. Išvadoje paminėta, kad ES pagrindinių teisių chartija yra aiškinimo priemonė tinkamam ES teisės aiškinimui ir taikymui nacionaliniuose teisės aktuose, bei ES ir nacionalinių teisės aktų atitikimo vertinimo kriterijus, kai nacionaliniai teisės aktai neatitinka Chartijos motyvų. Beje, jeigu vykdančios ES teisę, nacionaliniai įstatymai nesuderinami su Chartija, nacionaliniai teismai neturi tokių įstatymų taikyti, netgi jeigu tai yra ginčas kilęs tarp privačių asmenų (*Cresco Investigation Gmbh prieš Markus Achtazi*, [ESTT], Nr. C-193/17, [2018-07-25]. ECLI:EU:C:2018:614).

ES pagrindinių teisių chartija tiesiogiai nenumato pareigos privačioms šalims ją taikyti. Kaip jau minėta, Chartija privačioms šalims teikia apsaugą ginant pažeistas teises. Chartijos 51 straipsnyje nėra paminėta, kad privatiems asmenims šis darbo teisės šaltinis yra tiesiogiai privalomas, tačiau tai nereiškia, jog privatinės šalys neprivalo laikytis Chartijoje nurodytų nuostatų ir motyvų. Pavyzdžiui, darbuotojas buvo atleistas nepagrįstai (neteisėtai) dėl darbdavio diskriminacinio požiūrio, ko pasekoje darbuotojas gindamas savo teises kreipiasi į teismą. Teismas įvertindamas visas bylos aplinkybes, abiejų ginčo šalių pateiktus įrodymus, nustato, ar tokio tipo atleidimas ir diskriminacija iš tiesų neatitinka įstatymo nuostatų. Tokia situacija pažeidžia du principus, ko pasekoje yra pažeistas ES teisės įgyvendinimas, o ESTT teikdamas prejudicinį sprendimą taiko Chartijos 21 ir 30 straipsnius. Taigi, tokiu atveju, Chartijos nuostatas turi taikyti ir privatinės šalys, o valstybės narės yra suteikta pareiga tinkamam Chartijos taikymui savo nacionaliniuose įstatymuose. Tai yra labai svarbu tiek teisėkūrai, tiek teismų praktikos procesui, todėl ES pagrindinių teisių chartija yra vienas iš svarbių šaltinių darbo teisės šakoje (Kokiu atveju individualus asmuo gali siekti teisių apsaugos pagal Chartiją? , 2020).

Kaip jau minėta, ES pagrindinių teisių chartija yra ne tik darbo teisės šaltinis, bet ir teisės aiškinimo šaltinis. Vis dėlto analizuojant šio šaltinio taikymą, vertėtų išsiaiškinti, ar Chartiją galima taikyti tiesiogiai? Kadangi Chartija yra laikoma pagrindinių teisių „katalogu“ ir atitinka konstitucines tradicijas, asmuo gali taip pat tiesiogiai remtis Chartijoje įtvirtintomis teisėmis, kaip ir konstitucinėmis. Todėl, jeigu asmenys ginčija nacionalinius teisės aktus, jie gali remtis Chartijoje nurodytomis teisėmis ir laisvėmis (Žaltauskaitė-Žalimienė, 2015, p. 67). Tokią išvadą dėl tiesioginio ES pagrindinių teisių chartijos taikymo pateikė Austrijos Konstitucinis Teismas *Verfassungsgerichtshof* byloje.

Nagrinėjant ES pagrindinių teisių chartiją, kyla klausimas, ar nesant nacionalinės teisės akto nuostatos galima remtis Chartija? Iš esmės, vieningo ir bendro atsakymo į šį klausimą nėra. Chartija privalomuoju teisės aktu tapo tik po Lisabonos sutarties pasirašymo, todėl jos nuostatų taikymas iki šiol yra iššūkis teismams. Bet kuriuo atveju, šis darbo teisės šaltinis yra laikomas pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių katalogu. Vadinasi Chartija turi turėti ryšį su pirmine ar antrine teise. Kitaip tariant, tarp šių normų turi būti pakankamas ryšys. Pavyzdžiui, nacionalinės teisės nuostatos atžvilgiu Chartija galima remtis kai ta nuostata patenka į direktyvų taikymo sritį. Todėl jeigu asmuo teigia, jog jo pagrindinė teisė yra pažeista, jis gali remtis Chartijos nuostatomis. Vertėtų paminėti, kad pasinaudoti ES pagrindinių teisių chartijos apsauga negalima tiesiog nurodant, jog ES yra kompetentinga spręsti vienokį ar kitokį teisinį klausimą (Chartijos taikymo sritis, aiškinimas ir poveikis, 2020). Tačiau, jeigu yra įrodoma, kad tam tikrą nacionalinį teisės aktą neįmanoma aiškinti ir taikyti pagal Chartiją, asmuo dėl pagrindinių teisių pažeidimo gali kreiptis į teismą ir prašyti atlyginti žalą, jeigu toks reikalavimas yra pagrįstas. Vis dėlto, tikslesnį atsakymą į šį klausimą gali pateikti ESTT, jeigu nacionaliniai teismai kreipiasi dėl prejudicinio sprendimo pateikimo.

Apibendrinant, vertėtų paminėti, kad ES pagrindinių teisių chartija gali būti stiprus argumentas teismuose darbuotojų teisių užtikrinimui ir apsaugai ir turi būti taikoma tiesiogiai, o ne kaip papildomas darbo teisės šaltinis (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2019, p. 53). Žinoma, valstybių narių teismai Chartijos nuostatomis gali remtis tiesiogiai taikdami jas, kai Chartijos motyvai yra nacionalinių teisės aktų aiškinimo šaltinis arba siekiant peržiūrėti ginčo šalių įrodymus (Žaltauskaitė - Žalimienė, 2015, p. 70).

### **3.2. ESTT praktika taikant ES pagrindinių teisių chartiją darbo teisėje**

Visų pirma, pagrindinis ESTT vaidmuo yra užtikrinti, kad ES teisė būtų aiškinama vienodai ir taikoma visose ES valstybėse narėse. ESTT praktika siekiama užtikrinti, jog valstybės narės ir ES institucijos nepažeistų ES teisės (Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 2023). Šiame darbo skirsnyje ketinama akcentuoti ir išanalizuoti ESTT praktiką taikant ES pagrindinių teisių chartiją kaip darbo teisės šaltinį.

2015 m. kovo 26 d. Teisingumo Teismo prejudiciniame sprendime buvo nagrinėtas klausimas dėl darbuotojų sąvokos ir teisės į kasmetines mokamas atostogas išaiškinimo. Prancūzijos nacionalinis teismas prašė paaiškinti, ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalį galima tiesiogiai remtis vykstant privačių asmenų ginčui, siekiant, kad būtų veiksmingai užtikrinta

teisė į mokamas kasmetines atostogas ir netaikoma bent kokia prieštaraujanti nacionalinės teisės nuostata. Chartijos 31 straipsnio 2 dalis reglamentuoja, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas. Teismas konstatuoja, kad vadovaujantis teismo praktika ir ES pagrindinėmis teisėmis, šią Chartijos nuostata gali būti remiamasi vykstant privačių asmenų ginčui, be kita ko, taip yra patikrinama, ar įgyvendinant ES teisę valstybės narės nacionaliniuose įstatymuose laikosi pagrindinių teisių. „Darbuotojo“ sąvoka yra plačiai išaiškinta Direktyvoje 2003/88 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, priklausomai nuo darbo pobūdžio rūšies: naktinis, pamaininis, darbuotojas atviroje jūroje ir tt. Analizuojant šios Direktyvos 7 straipsnį, matyti, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas, o atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Vadinas, nepriklausomai nuo darbo pobūdžio rūšies, kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas pagal įstatymą. Pagrindinėje byloje kilo klausimas ar G. Fenoll vykdančias CAT „LA Jouvène“ veiklą, gali būti suprantamas kaip darbuotojas ir ar jam priklauso teisė į kasmetines atostogas. CAT „La Jouvène“ vykdoma veikla yra sukurta neįgaliesiems asmenims dirbti, taip prisidedant prie ekonominės naudos, tuo pačiu pamirštant apie savo negalią. ESTT šioje byloje pažymėjo, kad toks asmuo gali būti kvalifikuojamas kaip „darbuotojas“ pagal Direktyvą 2003/88/EB, ko pasekoje jam yra taikoma Chartijos 31 straipsnio 2 dalis (Gérard Fenoll prieš Centre d'aide par le travail „La Jouvène“, Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, [ESTT], Nr. C-316/13, [2015-03-26]. ECLI:EU:C:2015:200).

Kasmetinių atostogų suteikimo klausimu buvo nagrinėjama dar viena ypatinga byla Teisingumo Teisme. Lenkijos nacionalinis teismas kreipėsi į Teisingumo Teismą, nes pagrindinėje byloje kilo ginčas dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai jos sutampa su gydymo atostogomis, vėlesniu laikotarpiu. Darbuotoja prašė suteikti kasmetines atostogas, kuriomis ji negalėjo pasinaudoti, kadangi buvo gydymo atostogose, tačiau darbdavys atsisakė tokią teisę suteikti. Šiuo atveju, darbdavys nesuteikdamas atostogų, teigė, jog atostogų plane buvo paminėta, kad darbuotoja išeina metinių atostogų 2011 m. liepos mėnesio laikotarpiu, o jos kasmetinės atostogos sutapo su gydymo atostogomis. Sprendime ESTT konstatavo, jog dėl teisės į kasmetines atostogas turi būti remiamasi Direktyvos 2003/88/EB ir ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio nuostatomis, o tokia teisė negali būti aiškinama siaurai. Be kita ko, Teisingumo Teismas nusprendė – pasibaigus darbuotojo gydymo atostogoms, darbdaviui leidžiama nesuteikti kasmetinių atostogų vėlesniu



laikotarpiu, jeigu teisės į gydymo atostogas tikslas skiriasi nuo teisės į kasmetines atostogas tikslo. Sprendime pažymėtina, kad tai turi spręsti nacionaliniai teismai. Savaime aišku, teisė į kasmetines atostogas yra svarbus socialinės teisės principas, kuris yra įtvirtintas ES pagrindinių teisių chartijoje ir turi tokią pačią juridinę galią, kaip ir kitos ES sutartys ir darbo teisės šaltiniai (Alicja Sobczyszyn prieš Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, [ESTT], Nr. C-178/15, [2016-06-30]. ECLI:EU:C:2016:502). Tačiau, byloje *DS prieš Koch Personaldienstleistungen GmbH*, Teisingumo Teismas paminėjo, kad bet kokio pobūdžio darbdavio veikimas ar neveikimas, ko pasekoje darbuotojas yra „atbaidomas“ nuo teisės pasinaudoti kasmetinių atostogų galimybe yra nesuderinamas su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi (DS prieš Koch Personaldienstleistungen GmbH, [ESTT], Nr. C-514/20, [2022-01-13]. ECLI:EU:C:2022:19).

Šiuolaikinėje darbo rinkoje apstu problemų susijusių su atlyginimu sumažinimu. Iš tiesų, darbo jėga dažnai yra laikoma „preke“. 2017 m. Ispanijoje kilo ginčas dėl atlyginimų mažinimo viešosios tarnybos sektoriuje nepagrįstumo. Katalonijos nacionalinis teismas 2018 m. kreipėsi dėl prejudicinio sprendimo į Teisingumo Teismą dėl Chartijos 21 straipsnio pažeidimo. Teisėjams buvo sumažintas atlyginimų dydis. Jis buvo sumažintas atsižvelgiant į amžių ir darbo stažą, kadangi pradinės teisėjų kategorijos teisėjams atlyginimas buvo sumažintas žymiai didesniu dydžiu (beveik dvigubai), negu kitų kategorijų teisėjams. Byloje paminėta ir tai, kad pradinės kategorijos teisėjai ir taip gauna mažesnę darbo užmokestį, be kita ko, paprastai tai jauno amžiaus ir mažą darbo stažą turintys teisėjai. Prejudiciniame sprendime teismas konstatavo, kad atlyginimo mažinimas, ypač dėl amžiaus yra netiesioginė diskriminacija, kas neatitinka nei ES pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnio nuostatų, nei Direktyvos 2000/78/EB, kurios pagrindinis tikslas yra kovoti su diskriminacija. Savaime aišku, kad nediskriminacijos principas valstybėse narėse yra privalomas ir turi būti vienodai taikomas, nenukrypstant nuo ES teisės (Carlos Escribano Vindel prieš Ministerio de Justicia, [ESTT], Nr. C-49/18, [2019-02-07]. ECLI:EU:C:2019:106).

Pasitaiko atvejų, kai darbo rinkoje vyksta darbuotojų diskriminacija, dirbančių pagal kitas darbo sutarties rūšis, negu neterminuota darbo sutartis. Sprendime *JH prieš KG* Teisingumo Teismas pažymėjo, jog nepriklausomai nuo sudarytos darbo sutarties rūšies, visi darbuotojai turi teisę į tinkamų ir proporcingų darbo sąlygų suteikimą, remiantis Chartijos 31 straipsnio nuostatomis. Direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo darbo įmones iš esmės atitinka Chartijos 31 straipsnį, nustatant laikinųjų darbuotojų teisių ginimo sistemą. Minėtoje byloje teismas konstatuoja, kad laikiniams darbuotojams turėtų būti taikomos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios yra taikomos

neterminuotai dirbantiems asmenims toje pačioje darbo vietoje. Šių sąlygų nesilaikymas pažeistų ne tik teisę į saugias ir tinkamas darbo sąlygas, bet ir nediskriminacijos principą, reglamentuotą ES pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje (JH prieš KG, [ESTT], Nr. C-681/18, [2020-04-23]. ECLI:EU:C:2020:300).

Kaip jau šiame darbe minėta, diskriminacija glaudžiai yra susijusi su moterų ir vyrų lygybę, kurią reglamentuoja Chartijos 23 straipsnis. Pažymėtina, kad lyčių lygybė turi būti grindžiama ne tik darbo teisėje, bet ir socialinės apsaugos sistemoje. ESTT 1990 m. gegužės 17 d. *Barber* byloje konstatavo, kad bet kurio pobūdžio profesinė pensija yra laikoma užmokesčiu, todėl tokiai socialinės teisės apsaugai yra taikomi lyčių lygybės ir nediskriminacijos principai, ko pasekoje nepriklausomai nuo lyties, asmenys turi būti vertinami vienodai. Teismas pabrėžė, kad vyrai turi teisę į senatvės ar našlio pensijas, sulaukę tokio amžiaus, kaip moterys (*Douglas Harvey Barber prieš Guardian Royal Exchange Assurance Group*, [ESTT], Nr. C-262/88, [1990-05-17]. ECLI:EU:C:1990:209).

Byloje *Bundesarbeitsgericht* kolektyvinėje sutartyje bazinis darbo užmokestis buvo nustatytas pagal amžiaus kategorijas, o darbuotojai dėl šios nuostatos protestavo teigdami, jog tai pažeidžia Chartijos 21 straipsnį ir visiškai neatitinka kolektyvinių derybų esmės. ESTT paminėjo, kad tokio pobūdžio diskriminacija yra tiesioginė (*Voogsgeerd*, 2012, p. 333). Panaši problema kilo *Prigge* byloje, kai darbuotojai sulaukę 60 metų amžiaus, buvo atleisti iš darbo dėl tokios kolektyvinės sutarties sąlygos. Šiuo klausimu Teismas pasisakė, nuroydamas, kad tokiu atveju valstybių narių vyriausybės privalėtų kištis į tokių susitarimų turinį, kadangi nėra suderinamos dvi Chartijos teisės – teisė į nediskriminaciją ir kolektyvinių derybų teisė (*Voogsgeerd*, 2012, p. 334).

Byloje *Association de médiation sociale* Teisingumo Teismas taikė ir plečiamai aiškino Chartijos 27 straipsnį, kuris nustato darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą. Teismas pažymėjo, jog tam, kad šio straipsnio paskirtis būtų veiksminga, jo taikymą ir esmę turi sukongretinti ES teisė ir nacionaliniai įstatymai. ES teisės sistemoje yra užtikrinamos pagrindinės teisės esant visoms situacijoms, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė. Šios bylos išvada pagrindžia, kad Chartijos motyvai nėra taikomi privačių asmenų ginčiuose, kai tai nėra susiję su ES teise. Todėl, netinkama nacionalinių įstatymų nuostata turi būti pakeista ir netaikoma, kai ji tiesiogiai prieštarauja ES pagrindinių teisių chartijai vykdant ES teisę (*Association de médiation sociale prieš Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)*, [ESTT], Nr. C-176/12, [2014-01-15]. ECLI:EU:C:2014:2).

Vertėtų pastebėti, kad kartais ESTT savo prejudiciniuose sprendimuose atskirai Chartijos motyvų neanalizuoja, jeigu jie yra įtvirtinti kituose ES teisės šaltiniuose ir

įtvirtina tą pačią reikšmę kaip Chartijoje. Byloje *Vital Pérez* buvo nagrinėjamas diskriminacijos uždraudimo principas, kai asmenims vyresniems nei 30 metų buvo draudžiama pretenduoti į policijos pareigūnų pareigas ir dalyvauti konkurse. Ginče teigiama, kad yra pažeidžiamos ne tik konstitucinės vertybės bet ir bendroji antidiskriminacinė direktyva – Direktyva 2000/78/EB. Šioje byloje Teismas papildomai Chartijos 21 straipsnio neaiškino, nurodydamas tai, jog akivaizdu, kad diskriminacijos uždraudimas yra bendras Sąjungos principas tinkamai reglamentuotas direktyvoje 2000/78/EB, atitinkantis Chartijos motyvus, todėl papildomai šio straipsnio nuostatų aiškinti nebūtina. Be to, ESTT savo sprendimuose ne kartą yra pažymėjęs, kad diskriminacija dėl amžiaus yra negalima visais atvejais (*Žaltauskaitė – Žalimienė et al*, 2019, p. 332). Bet kokie amžiaus apribojimai gali būti teisėti tik tuomet, jeigu jie yra reglamentuojami įstatymuose ir atitinka ES teisę, tačiau savų dėl amžiaus priimtų stereotipų negali taikyti įmonės ir kitos bendrovės.

Chartijos 15 straipsnis suteikia asmenims teisę į laisvę pasirinkti profesiją ir teisę į darbą. Šio straipsnio 2 dalis akcentuoja, kad kiekvienas ES pilietis turi teisę ieškoti darbo, dirbti, pasinaudoti įsisteigimo teise ir teikti paslaugas bet kurioje valstybėje narėje. 2021 m. liepos 8 d. ESTT sprendė ginčą, kurio šalys buvo Sąjungos pilietė BB ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija. BB Jungtinėje Karalystėje baigė 4 metų farmacijos studijas, įgijo magistro laipsnį, atliko 6 mėnesių praktiką vaistinėje. Jungtinėje Karalystėje yra nustatyta, jog norint įgyti vaistininko kvalifikaciją yra reikalingas išsilavinimas ir 12 mėnesių profesinės praktikos atlikimas vaistinėje. Pareiškėja dėl asmeninių priežasčių negalėjo atlikti pilno termino praktikos, kaip yra reikalaujama ir grįžo į Lietuvą, o likusią praktikos dalį atliko Lietuvoje pasinaudodama laisvu asmenų judėjimu ES valstybėse narėse. Ji gavo pažymą, kuri turi tokią pačią galią kaip diplomai ir yra pripažintas lygiaverčiu Lietuvoje. Tačiau, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija nurodė, kad gauta pažyma yra prilyginama akademiniam išsilavinimui, bet ne profesine kvalifikacija, kadangi neaišku, kurioje tiksliai valstybėje yra atlikta praktika. Teismas kreipėsi į ESTT dėl prejudicinio sprendimo pateikimo. Įvertinęs visas bylos aplinkybes bei įrodymus Teisingumo Teismas konstatavo, kad Chartijos 15 straipsnis sutampa su SESV 45 ir 49 straipsnio aiškinimu, ko pasekoje, kai suinteresuotas asmuo neturi vaistininko formalios kvalifikacijos įrodymo, bet įgijo kompetenciją išsilavinimo kilmės valstybėje narėje ir priimančiojoje valstybėje narėje, valstybės narės turi įvertinti Sąjungos piliečio turimą kompetenciją bei palyginti ją su ta, kurios reikalauja priimančioji valstybė (BB prieš Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministeriją, [ESTT], Nr. C-166/20, [2021-07-18]. ECLI:EU:C:2021:554). Remiantis šia byla ir LVAT

jurisprudencija, matyti, kad Chartija yra aktuali teismų praktikai tada, kai tai yra aiškinamojo pobūdžio šaltinis, analizuojant jos nuostatas, ginčo šalių motyvus, ir kai Chartija yra taikoma tiesiogiai (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2023, p. 130).

Vertinant LVAT praktiką, pažymėtina, kad šis teismas iš esmės laikosi Lietuvos Respublikos konstitucinių ir ES pagrindinių teisių chartijos nuostatų ES teisės srityje. Kaip jau minėta, ES teisės prieštaravimas negali būti galimas, o tai reiškia, kad Konstitucija negali būti keičiama taip, kad prieštarautų ES teisei (Žaltauskaitė – Žalimienė *et al*, 2023, p. 112).

Savaime aišku, kad ES pagrindinių teisių chartijos nuostatos yra labai svarbios darbo rinkai, tačiau išanalizavus ESTT praktiką, galima daryti išvadą, kad šiuolaikinės darbo teisės srityse apstu problemų dėl nediskriminacijos principų pažeidimų, todėl nacionaliniai teismai turi tikslingiau taikyti šio principo pažeidimo problematiką ginčiuose, o kilus klausimams, kreiptis į ESTT dėl prejudicinio sprendimo pateikimo. Teisėkūros subjektai įstatymų leidybos procese privalo atsižvelgti į Chartijos motyvus ir jų aiškinimą ESTT praktikoje tam, kad ES darbo teisė Sąjungoje būtų vykdoma vienodai ir teisingai. Žinoma, gali pasitaikyti atvejų, kai teisės akto tekstas yra neaiškus, ko pasekoje kai kurie jo motyvai gali tiesiogiai pažeisti Chartiją. Neaiškios teisės akto nuostatos gali prieštarauti vienai iš pagrindinių teisių, įtvirtintų Chartijoje. Kaip jau minėta, po Lisabonos sutarties pasirašymo ES pagrindinių teisių chartija įgijo vienodą juridinę galią, kaip ir kitos ES sutartys, todėl net ir neaiški teisės akto nuostata turi būti pakoreguota ar panaikinta (Voogsgaerd, 2012, p. 330).

Vis dėlto, ES pagrindinių teisių chartija įtvirtina pagrindines teises darbo teisėje, todėl yra svarbi darbo teisės sistemoje ir jos plėtojime. Vertėtų paminėti, kad ESTT savo praktikoje turėtų skirti didelį dėmesį ES pagrindinių teisių chartijos kaip vieno iš darbo teisės šaltinių, nuostatų taikymui ir aiškinimui, norint dar geriau užtikrinti pagrindines teises valstybėse narėse. ES pagrindinių teisių chartija yra ne tik darbo teisės ar kitų teisės sričių šaltinis. Tai nacionalinės teisės aiškinimo šaltinis.

## IŠVADOS

1. ES pagrindinių teisių chartija po Lisabonos sutarties pasirašymo 2009 m. gruodžio 1 d. tapo privalomuoju teisiniu dokumentu ir pirminiu teisės šaltiniu. Lisabonos sutartimi Chartija įgijo teisinį pripažinimą, todėl tapo teisiškai privaloma, remiantis ES sutarties 6 straipsniu. Šis šaltinis yra pagrindinių teisių ir laisvių „katalogas“, kadangi apima pagrindines teises ir laisves, yra pagrįstas ES principais bei konstitucinėmis vertybėmis. Visos pagrindinės asmens teisės ir laisvės, kuriomis vadovaujasi ES ir valstybės narės yra išdėstytos šiame dokumente. Išnagrinėjus Chartijos nuostatas ir kitus darbo teisės šaltinius, prieita prie išvados, jog Chartija naujų teisių ir pareigų neįtvirtina, pagrindines teises ir laisves tik deklaruoja, o platesnė jų analizė ir taikymas pasireiškia per kitus darbo teisės šaltinius: direktyvas, reglamentus, nacionalinės teisės aktus.

2. Chartija turi vienodą teisinę galią kartu su kitomis ES sutartimis. Šio teisės šaltinio nuostatos grindžiamos EŽTK, todėl negali numatyti mažesnės apsaugos negu numato EŽTK. Darbo teisės srityje Chartija apima pagrindines žmogaus teises ir laisves, tokias kaip: lygybę ir nediskriminavimą, teisę į darbą ir laisvą profesijos pasirinkimą, apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo, teisę į tinkamų ir teisingų sąlygų gavimą, darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą bei kolektyvinių derybų teisę, šeimos įsipareigojimų ir profesinės veiklos derinimą, asmens teisę į socialinių garantijų gavimą. Chartijos 47 straipsnis apima asmens teisę į gynybą, todėl valstybės narės turi pareigą šią teisę užtikrinti, nes tai konstitucinis teisinis valstybės principas. Išanalizavus Chartijos nuostatų turinį, prieita prie išvados, kad valstybės narės šias teises privalo užtikrinti, kai tai patenka į ES teisės taikymo sritį, nors reglamentuojamų pagrindinių teisių sąrašas ES pagrindinių teisių chartijoje nėra baigtinis.

3. ES teisė yra viršesnė už nacionalinę teisę, todėl valstybių narių teisėkūros subjektai įsipareigoja nepažeisti ES teisės aktų nuostatų. Nacionalinių teisės aktų turinys turi būti grindžiamas ir atsižvelgiamas į Chartijos nuostatas. ES pagrindinių teisių chartijos nuostatų taikymas valstybėms narėms yra apibrėžtas. Vadovaujantis Chartijos 51 straipsnio 1 dalimi, jos šį darbo teisės šaltinį gali taikyti tik tada, kai įgyvendina ES teisę. Chartija nenurodo privatiems asmenims jos taikymo privalomumo, tačiau jie taip pat turi laikytis joje nurodytų motyvų. To pasekoje, nacionaliniai teismai taikydami teisės aktus turi atsižvelgti į Chartijos turinį ir vienodai ją aiškinti teismų praktikoje, o kilus klausimams kreiptis į ESTT dėl

tikslaus Chartijos nuostatų išaiškinimo. Išnagrinėjus ES pagrindinių teisių chartijos aktualumą teisėkūrai ir teismų praktikai, nustatyta, kad Chartija yra ne tik darbo teisės šaltinis, bet ir teisės aiškinimo šaltinis.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. (1992). *Lietuvos aidas*, 19629.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas.(2016). *TAR*, 23709.
3. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas. (1990). *Lietuvos aidas*, 111-0.
4. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu “Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje: ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas. (2004). *Valstybės žinios*, 111-4123.

### Europos Sąjungos teisės aktai:

7. Europos Sąjungos sutartis. 55 tomas [2012] OL C326.
8. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. 55 tomas [2012] OL C326.
9. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2010/C 83/02). OL 2007/C 303/01.
10. Lisabonos sutartis (2007/C 306/01) OL C 306. (2007).
11. Su Pagrindinių teisių chartija susiję išaiškinimai. OL 2007/C 303/02.
12. Komisijos komunikatas „Veiksmingo Pagrindinių teisių chartijos įgyvendinimo Europos Sąjungoje strategija“. COM(2010) 573: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0573:FIN:LT:PDF> .
13. Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EEB) Nr.1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje. OJ L 149, p. 2.
14. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, p. 1.
15. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OJ L 183, p. 1.

16. Tarybos direktyva 1992 m. spalio 19 d. Nr. 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. OL L 348, p. 1.

17. Tarybos direktyva 1996 m. birželio 3 d. Nr. 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. OL L 145, p. 4.

18. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OJ L 18, p. 1.

19. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OJ L 303, p. 16.

20. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002 m. kovo 11 d. Nr. 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje/ OL L 80, p. 29.

21. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 299, p. 9.

22. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OJ L 204, p. 23.

23. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OJ L 327, p. 9.

#### **Tarptautinės teisės aktai:**

24. TDO Konvencija Nr. 87 Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo (1948). Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

25. TDO Konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (1949 m.). Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

26. TDO Konvencija Nr. 105 Dėl priverstinio darbo panaikinimo, (1957). Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

27. TDO Konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo (1981 m.). Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

28. TDO Konvencija nr. 158 Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva (1982 m.).



## Specialioji literatūra:

29. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras.
30. Tiažkijus, V. (2005). Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Justitia.
31. Petrylaitė, D. ir kt. (2008). Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: VĮ Registrų centras.
32. Žaltauskaitė – Žalimienė, S. (2015). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos turinio paieškos. Teisė, 57-72: [https://www.researchgate.net/publication/295088001\\_EUROPOS\\_SAJUNGOS\\_PAGRINDINIU\\_TEISIU\\_CHARTIJOS\\_TURINIO\\_PAIESKOS](https://www.researchgate.net/publication/295088001_EUROPOS_SAJUNGOS_PAGRINDINIU_TEISIU_CHARTIJOS_TURINIO_PAIESKOS).
33. Davulis, T. (2016). Lithuanian labour law in the context of the EU charter of fundamental rights. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, 291-312: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3004144](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3004144).
34. Voogsgeerd, H. (2012). The Eu Charter of fundamental rights and its impact on labor law: a Plea for a Proportionality-Test „Light“. Goettingen Journal of International Law 4,
35. Kūris, E. (2009). Teismo precedentas kaip teisės šaltinis Lietuvoje: oficiali konstitucinė doktrina, teisinio mąstymo stereotipai ir kontraargumentai. Jurisprudencija, 131-149: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1566>.
36. Bercusson, B. (2002). European labour law and the EU charter of fundamental rights. European Trade Union Institute: <https://www.etui.org/publications/books/european-labour-law-and-the-eu-charter-of-fundamental-rights>
37. Jarašiūnas, E. (2017). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. Jurisprudencija, 6-34: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/4657>.
38. Žaltauskaitė-Žalimienė, S. ir kt.(2023). Europos Sąjungos teisė ir Lietuvos administracinė justicija. Vilniaus universiteto leidykla: <https://www.tf.vu.lt/news/pristatytas-leidinys-europos-sajungos-teise-ir-lietuvos-administracine-justicija/>.
39. Žaltauskaitė-Žalimienė, S. ir kt.(2019). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymas supra- ir nacionaliniu lygmenimis. Vilniaus universiteto leidykla: <https://www.tf.vu.lt/publications/europos-sajungos-pagrindiniu-teisiu-chartijos-taikymas-supra-ir-nacionaliniu-lygmeniu-2019-m/>.

40. International Labour Organization, (2015). Collective bargaining [electronic resource]: a policy guide, Prieiga per internetą: [https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/12488195700\\_02676](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/12488195700_02676).
41. Peers, S. ir kt. (2014). The EU Charter of fundamental rights – A commentary. The editors and contributors severally: <https://www.bloomsbury.com/uk/eu-charter-of-fundamental-rights-9781509933501/>.
42. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra ir Europos Taryba. (2021). Europos nediskriminavimo teisės vadovas: [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook\\_non\\_discr\\_law\\_lit](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook_non_discr_law_lit).
43. Petrylaitė, D. ir kt. (2008). Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras.

### **Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:**

44. Seda Küçükdeveci prieš Swedex GmbH & Co. KG [ESTT], Nr. C-555/07, [2010-01-19]. EU:C:2010:21.
45. Europos Komisija prieš Vokietijos Federacinę Respubliką, [ESTT], Nr. C-271/08, [2010-07-15] ECLI:EU:C:2010:426.
46. Association de médiation sociale prieš Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT), [ESTT], Nr. C-176/12, [2014-01-15]. ECLI:EU:C:2014:2.
47. Office national de l'emploi prieš Marie-Rose Melchior, [ESTT], Nr. C-647/13, [2014-10-16]. ECLI:EU:C:2014:2301.
48. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry prieš Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy, [ESTT], Nr. C-533/13, [2014-11-20] ECLI:EU:C:2014:2392.
49. Gérard Fenoll prieš Centre d'aide par le travail „La Jouvène“, Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, [ESTT], Nr. C-316/13, [2015-03-26]. ECLI:EU:C:2015:200.
50. Konstantinos Maïstrellis prieš Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton. [ESTT], NR. C – 222/14, [2015-07-16]. ECLI:EU:C:2015:473.
51. Alicja Sobczyszyn prieš Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, [ESTT], Nr. C-178/15, [2016-06-30]. ECLI:EU:C:2016:502.
52. Cresco Investigation GmbH prieš Markus Achtazi, [ESTT], Nr. C-193/17, [2018-07-25]. ECLI:EU:C:2018:614.

53. Carlos Escibano Vindel prieš Ministerio de Justicia, [ESTT], Nr. C-49/18, [2019-02-07]. ECLI:EU:C:2019:106.
54. DS prieš Koch Personaldienstleistungen GmbH, [ESTT], Nr. C-514/20, [2022-01-13]. ECLI:EU:C:2022:19.
54. BB prieš Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministeriją, [ESTT], Nr. C-166/20, [2021-07-18]. ECLI:EU:C:2021:554.
56. L.F. prieš S.C.R.L. [ESTT], NR. C 344-20, [2022-10-13]. ECLI:EU:C:2022:774.

### **Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika:**

57. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo administracinių bylų 2019 m. gruodžio 11 d. sprendimas administracinėje byloje EA-2473-1062/2019.

### **Kiti šaltiniai:**

58. Bendrinės lietuvių kalbos žodynas (modifikuota 2023-05-22). Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/bendrinės-lietuvių-kalbos-žodynas/%C5%A1altinis?i=cbc03f87-4d6f-4c93-8cd5-be6178b78578> [žiūrėta 2023 m. rugsėjo 29 d.].
59. Veigelė, I. (2016) Teismo precedentas kaip vienodos teismų praktikos formavimo priemonė. Prieiga per internetą: [https://www.lat.lt/data/public/uploads/2018/01/pranesimas\\_teismo-precedentas-ignas-vegele-2016-09-15.docx](https://www.lat.lt/data/public/uploads/2018/01/pranesimas_teismo-precedentas-ignas-vegele-2016-09-15.docx).
60. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/hierarchija/> [žiūrėta 2023 m. spalio 1 d.].
61. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (modifikuota 2023-01-13). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo?lang=lt> [žiūrėta 2023 m. spalio 2 d.].
62. Employment, Social affairs & Inclusion. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en> [žiūrėta 2023 m. spalio 4 d.].
63. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė. Prieiga per internetą: [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles\\_lt](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_lt) [žiūrėta 2023 m. spalio 5 d.].

64. Komisijos 2012 m. ES pagrindinių teisių chartijos taikymo ataskaita /\* COM/2013/0271 final \*/.
65. Europos Sąjungos direktyvos (modifikuota 2022-03-16). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/LT/legal-content/summary/european-union-directives.html> [žiūrėta 2023 m. spalio 15 d.].
66. Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui (2022). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0716>. [žiūrėta 2023 m. spalio 15 d.].
67. 2016 report on the application of the EU Charter of Fundamental Rights. Prieiga per internetą: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b417ab03-66ab-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en> [žiūrėta 2023 m. spalio 16 d.].
68. You rights in the EU. Prieiga per internetą: [https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu\\_en](https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu_en) [žiūrėta 2023 m. spalio 18 d.].
69. Komisijos 2014 ES pagrindinių teisių chartijos taikymo ataskaita /COM(2015) 191 final/.
70. Koku atveju individualus asmuo gali siekti teisių apsaugos pagal Chartiją? (modifikuota 2020-11-12). Prieiga per internetą: [https://e-justice.europa.eu/564/LT/part\\_ii\\_when\\_can\\_an\\_individual\\_seek\\_protection\\_under\\_the\\_charter](https://e-justice.europa.eu/564/LT/part_ii_when_can_an_individual_seek_protection_under_the_charter) [žiūrėta 2023 m. spalio 17 d.].
71. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (ESTT). Prieiga per internetą: [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/court-justice-european-union-cjeu\\_lt](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/court-justice-european-union-cjeu_lt) [žiūrėta 2023 m. spalio 20 d.].
72. Europos Sąjungos antrinė teisė (modifikuota 2021-12-02). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=LEGISSUM:ai0032> [žiūrėta 2023 m. spalio 23 d.].
73. Europos Sąjungos teisės šaltiniai ir taikymo. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/6/europos-sajungos-teises-saltiniai-ir-taikymo-sritis> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d.].
74. Sutartis, kuria įsteigiama Europos anglių ir plieno bendrija (EAPB sutartis) (modifikuota 2017-12-11). Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=legissum%3Axy0022> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 2 d.]

75. Sąjungos piliečiai ir jų teisės. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/145/sajungos-pilieciai-ir-ju-teises> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 3 d.].
76. Kodėl mums reikia Chartijos? Prieiga per internetą: [https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/why-do-we-need-charter\\_lt](https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/why-do-we-need-charter_lt) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 15 d.].
77. Chartijos taikymo sritis, aiškinimas ir poveikis (modifikuota 2020-11-25). Prieiga per internetą: [https://e-justice.europa.eu/565/LT/part\\_iii\\_scope\\_of\\_application\\_interpretation\\_and\\_effects\\_of\\_the\\_charter?init=true](https://e-justice.europa.eu/565/LT/part_iii_scope_of_application_interpretation_and_effects_of_the_charter?init=true) [žiūrėta 2023 m. lapkričio 18 d.].

## SANTRAUKA

### **ES pagrindinių teisių chartija kaip darbo teisės šaltinis**

**Ivona Bocevič**

Šiame magistro darbe yra analizuojamas ES pagrindinių teisių chartijos kaip darbo teisės šaltinio aktualumas darbo santykio šalims, teisėkūros subjektams ir teismų praktikai. Aktualumas darbo santykio šalims ir asmens pagrindinėms teisėms yra nagrinėtas remiantis ES pagrindinių teisių chartijos nuostatomis, jų išaiškinimais ir ESTT praktika. Paminėtina tai, jog nors Chartijoje yra reglamentuojamos pagrindinės teisės ir laisvės, jų taikymas pasireiškia per kitus teisės aktus: direktyvas, reglamentus ir nacionalinės teisės įstatymus.

Pirmojoje dalyje yra aptarta Chartijos istorinė raida ir reikšmė, bei santykis su kitais darbo teisės šaltiniais. Tikslingai analizei pasiekti yra nagrinėjami pirminės ir antrinės teisės šaltiniai, ko pasekoje yra išnagrinėtos Chartijos nuostatų sąsajos su Lietuvos ir ES darbo teisės šaltiniais.

Antrojoje darbo dalyje analizuojamos ir aptiriamos pagrindinės teisės ir laisvės darbo teisės srityje, kurios yra reglamentuojamos Chartijos nuostatose. Šių pagrindinių teisių ir laisvių ypatumai atskleidžiami vadovaujantis aktualia ESTT praktika ir šių nuostatų Komisijos išaiškinimais.

Paskutinėje baigiamojo darbo dalyje analizuojamas Chartijos poveikis ir aktualumas privatiems asmenims, teisėkūros subjektams ir nacionaliniams teismams. Yra atlikta ESTT praktikos analizė, kuri yra susijusi su Chartijos motyvų išaiškinimais.

## SUMMARY

### **EU charter of fundamental rights as a source of labour law**

**Ivona Bocevič**

This Master's thesis analysed the relevance of the EU Charter of Fundamental Rights as a source of labour law for the parties to the employment relationship, the legislators and the case law. The relevance for the parties to the employment relationship and for the analysis of the fundamental rights of the individual has been analysed on the basis of the provisions of the EU Charter of Fundamental Rights, their interpretations and the case law of the CJEU. It should be noted that, although the Charter regulates fundamental rights and freedoms, their application is manifested through other legal acts: directives, regulations and national laws.

The first part discusses the historical development and significance of the Charter and its relationship with other sources of labour law. The analysis is focused on primary and secondary sources of law, and as a result, the relationship of the Charter's provisions to Lithuanian and EU sources of labour law is examined.

The second part of the paper analyses and discusses the fundamental rights and freedoms in the field of labour law, which are regulated by the Charter. The specific features of these fundamental rights and freedoms are highlighted in the light of the relevant case law of the CJEU and the Commission's interpretations of these provisions.

The last part of the thesis analyses the impact and relevance of the Charter for individuals, legislators and national courts. An analysis of the CJEU's case-law on the interpretation of the Charter's reasoning is made.