

Vilniaus Universiteto
Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra

Renatos Bazilienės (N.Sk.)
IV kurso Darbo teisės
Studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Teismų praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: Rimantas Stankevičius

Vilnius

2007

Turinys

ĮVADAS.....	3
1. Darbo santykių teisinis reguliavimas	6
1.1. Darbo santykiai, kaip teisinė kategorija.....	6
1.2. Darbo santykių teisinio reguliavimo samprata.....	8
2. Darbo teisės šaltiniai	11
2.1. Teisinio precedento reikšmė.....	14
2.2. Teismų praktika darbo teisės šaltinių hierarchijoje.....	17
2.3. Teismų praktikos ir norminių teisės aktų santykis darbo santykių reguliavime.....	24
3. Teismų praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius.....	28
3.1. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo praktika.....	28
3.2. Lietuvos Konstitucinio Teismo sprendimų įtaka darbo teisei.....	31
3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vaidmuo darbo santykių reguliavime.....	36
3.4. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo praktikos vaidmuo.....	41
4. Darbo santykių reguliavimo perspektyvos	46
4.1. Teismų praktikos skelbimas.....	46
4.2. Teismų praktikos vaidmuo reguliuojant kolektyvinius darbo santykius.....	50
4.3. Specializuotų darbo teismų praktikos būtinybė	54
IŠVADOS.....	56
SANTRAUKA.....	58
SUMMARY	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	60

Ivadas

Darbas - socialinė ekonominė sąvoka, apibūdinama kaip tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla : tai ne tik fiziologinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, bet ir intelektualinė veikla. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Vykdamas darbo organizavimą, tarp subjektų susiklosto visuomeniniai santykiai, kurie yra reguliuojami teisės normomis. Teisiniai darbo santykiai – tai teisės normomis sureguliuoti visuomeniniai santykiai. Dažniausiai tai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio, kylantys sudarant, vykdant ir nutraukiant darbo sutartį. Teisėje, reglamentuojančioje darbo santykius, yra būdingi bendri visai privatinei teisei sutarčių laisvės, šalių lygybės, ir sutarties privalomumo principai. Vienas iš pagrindinių teisės principų – teisinio aiškumo principas, kartu ir visų asmenų lygybės įstatymui principas – gali būti įgyvendinti tik jeigu teisės normos bus vienodai aiškinamos ir taikomos. Užtikrinant vienodą teisės aiškinimą ir taikymą labai svarbus teismų praktikos vaidmuo, o ypač Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo vaidmuo.

Nuo 2004 metų gegužės 1 d. Lietuvai tapus visateise Europos Sąjungos nare, jai automatiškai tapo privaloma Europos Sąjungos teisė. Lietuva turi užtikrinti šios teisės įgyvendinimą nacionaliniu lygiu. Ekonominės ir socialinės globalizacijos procesas, tarptautinė konkurencija bei su šiais reiškiniais susiję darbo santykių pokyčiai verčia moderniau ir racionaliau pažvelgti į individualius ir kolektyvinius darbo santykius; pirmiausia į darbuotojų teises ir jų apsaugą, vyrų ir moterų lygias galimybes bei socialinius vaidmenis, darbo įvertinimo sistemą bei visą darbo apmokėjimo mechanizmą. Pažymėtina, kad teismų praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius didesnio dėmesio įvairių valstybių bei tarptautinėje teisinėje sistemoje susilaukė tik paskutiniu laikotarpiu. Remiantis šia tema sparčiai augančia moksline doktrina, galima teigti, kad teismų praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius yra ypač aktualus šiomis dienomis ir vis dar nėra iki galo išspręstas. Svarbu suvokti, kad darbo santykių reguliavimas remiantis teismų praktika toli gražu nėra vien tik teisinė abstrakcija, todėl būtina, kuo daugiau ir racionaliau panaudoti teismų praktiką reguliuojant darbo santykius. Kaip, kokiomis priemonėmis, kokia tvarka turi būti užtikrintas teismų praktikos veiksmingas taikymas reguliuojant įvairiapusių darbo santykius – tai ypač aktualūs klausimai šiandien, kuriuos būtina kuo racionaliau išspręsti, norint užtikrinti šalies socialinę-ekonominę plėtrą ir prigimtine žmogaus teisę – teisę į lygybę ir teisingumą.

Įsigaliojus naujiems teisės aktams iš esmės pasikeitė kai kurie darbo bylų nagrinėjimo teismuose aspektai. Šiuo metu formuojama nauja teismų praktika nagrinėjant darbo bylas, todėl ši tema nėra plačiau nagrinėta teorinėje plotmėje. Reikia pastebėti, kad, nepaisant pasirinktos temos aktualumo, Lietuvos teisinėje literatūroje iki šiol nepakankamai analizuota ši tema. Atskirus teismo praktikos aspektus reguliuojant darbo santykius nagrinėjo doc. dr. V. Tiažkijus, prof. dr. G. Dambrauskienė, doc. dr. T. Davulis, prof. dr. V. Mikelėnas, dr. P. Ragauskas, dr. E. Spruogis, dr. D. Žilinskas, doc. dr. D. Petrylaitė. Tačiau kompetetingų autorių darbuose nagrinėti tik atskiri aspektai, visapusiškai neatskleidžiantys teismo praktikos reguliuojant darbo santykius vaidmens. Kita problema, paskatinusi gilintis į šią temą – mokslinės literatūros lietuvių kalba, nagrinėjančios teismų praktikos įtaką, trūkumas. Pažymėtina, kad ne tik lietuvių teisės mokslininkai per mažai dėmesio skyrė šiam klausimui, bet ir verstos literatūros šia tema beveik nėra. Darbo santykių reguliavimas teismų praktikos pagalba apima tiek darbo teisės, tiek konstitucinės teisės, tiek administracinės bei civilinio proceso teisės nagrinėjamus dalykus, todėl analizuojama tema yra gana sudėtinga. Pasirinkta tema, manytina, yra aktuali tiek teorine, tiek praktine prasme. Tyrimo eigoje pateikiami pasiūlymai ir išvados gali būti naudingi ne tik teisės taikymo, bet ir teisėkūros procese, į juos gali būti atsižvelgta formuojant valstybės politiką darbo santykių reguliavimo srityje. Teorinė šio darbo reikšmė yra ta, kad darbo medžiaga gali būti naudojama tolimesniems šios nagrinėtos srities tyrimams.

Reguluojant darbo santykius yra labai reikšmingas teisės šaltinių klausimas – ar vienintelis darbo teisės šaltinis yra tik įstatymas, ar šalia jo gali egzistuoti ir kiti teisės šaltiniai, visų pirma teismų praktika?

Tyrimo objektas - teismų praktikos vaidmuo darbo santykių reguliavime.

Tyrimo dalykas - teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra, atskleidžiantys teismų praktikos vaidmenį reguliuojant darbo santykius.

Darbo tikslas - išanalizuoti teismų praktikos reguliuojant darbo santykius vaidmenį, jos taikymo pagrindus bei prielaidas.

Darbo tikslas sąlygoja šių uždavinių išsprendimą :

1. Išnagrinėti teismų praktikos reguliuojant darbo santykius formavimosi raidą ir ją lėmusius veiksnius bei atskleisti teismų praktikos vaidmens sampratą, analizuojant „teismo praktika“ ir „darbo santykių reguliavimas“ sąvokas;

2. Išsiaiškinti darbo santykių reguliavimo pagrindus bei teismų praktikos vaidmens prielaidas Lietuvoje, Europos Sąjungoje ir užsienio valstybių teisėje, atliekant teisės aktų, teismų praktikos analizę;

3. Atskleisti teismų praktikos taikymo ir įgyvendinimo mechanizmo spragas reguliuojant darbo santykius bei pateikti tyrimu pagrįstas galimas sprendimų kryptis.

Teismų praktikos vaidmenį reguliuojant darbo santykius galima nagrinėti tarptautiniu, Europos Sąjungos bei nacionaliniu lygiu. Pasirenkant tyrimo šaltinius, buvo atsižvelgta į tai, kad reguliuodama darbo santykius vadovaujantis teismų praktika, Lietuva remiasi ankstesne tarptautine ir kitų valstybių patirtimi. Todėl rengiant darbą buvo naudojami šie šaltiniai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Europos Bendrijos Steigimo Sutartis; Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas ir kiti teisės aktai, taip pat teismų praktika ir mokslinė literatūra.

Atsižvelgiant į darbo problematiką ir jame keliamus uždavinius, bei siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe taikomi teoriniai (lyginamasis, genetinis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos) bei empiriniai (dokumentų analizės) tyrimo metodai. Remiantis genetiniu metodu nagrinėjama darbo santykių reguliavimo raidos kontūrai, atliekant šių santykių atsiradimo ir vystymosi analizę. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos, kitų valstybių, Europos Sąjungos, skirtingos mokslinės koncepcijos. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminių ir dokumentų analizės metodus. Taikant empirinį dokumentų analizės metodą analizuotos Europos Teisingumo Teismo bylos, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos Respublikos Vyriausiojo Administracinio Teismo, Tauragės rajono apylinkės teismo dokumentai. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodo pagalba daromos magistro darbe atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

Magistro darbą sudaro įvadas, keturios dalys ir išvados. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridedama santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei literatūros sąrašas.

1. Darbo santykių teisinis reguliavimas

1. 1. Darbo santykiai, kaip teisinė kategorija

Darbo teisė – tai teisės šaka, kurios normos reguliuoja visuomeninius santykius, darbo procese susidarančius tarp darbuotojų ir darbdavių, taip pat glaudžiai su šiais santykiais susijusius darbdavių bei jų organizacijų, darbuotojų kolektyvo (ar jo atstovų) ir valstybės institucijų santykius¹. Darbo teisės normos reguliuoja tuos visuomeninius santykius, kuriems esant darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę. Darbo santykiai kartu su ekonomine ir politine sistemomis yra sudedamoji visuomeninių santykių dalis. Ekonominės problemos gali būti sprendžiamos tinkamai įvertinus darbą, nustatant darbo santykių teisinio reguliavimo metodus, įvertinant tai, kad darbas yra specifinė visuomeninio gyvenimo sfera, ir čia susitelkia gamybinių ir socialinių interesų prieštaravimai². Išskirtinis darbo santykių požymis yra jų visuomeninis pobūdis: jais tiesiogiai realizuojami žmogaus sugebėjimai. Visus visuomeninius santykius, reguliuojamus darbo teisės normomis galima išskirti į dvi grupes : individualūs darbo santykiai ir kolektyviniai darbo santykiai.

Individualūs darbo santykiai – tai santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą darbo sutartimi, garantuoja darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę. Lietuvos Respublikos 2002 m. birželio 4 d. Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. IX-926 bei juo patvirtinto Darbo Kodekso (toliau tekste Lietuvos Darbo Kodeksas) 40 straipsnyje nurodyta, kad socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus³. Darbo teisės reguliavimo objektu yra visuomeniniai santykiai, kurie atsiranda:

1) Darbo procese susidarantys tarp darbuotojų ir darbdavių;

Lietuvos Darbo Kodekso 93 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas

¹ *Dambrauskienė G. (et al).* Lietuvos teisės pagrindai.- Justitia, Vilnius, 2004, p. 349.

² *Dambrauskienė G.* Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas.- Jurisprudencija, 2002, t.30(22).

³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

darbovietėje nustatyta darbo tvarka, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar šalių susitarimu.¹

2) *Glaudžiai su šiais santykiais susijusius darbdavių bei jų organizacijų;*

3) *Darbuotojų kolektyvo (ar jų atstovų) ir valstybės institucijų santykiai dėl darbuotojų darbo, socialinių bei ekonominių sąlygų nustatymo.* Kolektyvinai darbo santykiai, skirtingai nuo individualių, atsiranda ne tiesiogiai tarp darbuotojo ir darbdavio, o tarp jų atstovų, kurie veda derybas bei sprendžia problemas, iškylančias darbo procese.

4) *Dėl drausminės ar materialinės atsakomybės.* Santykiai dėl drausminės darbuotojų atsakomybės atsiranda, kai įvyksta drausminis darbuotojo nusižengimas. Tokiu atveju, darbo drausmę pažeidęs darbuotojas privalo atsakyti drausmine tvarka. Materialiosios darbo santykių subjektų atsakomybės santykiai atsiranda tada, kai dėl vieno subjekto kaltės neteisėtais veiksmais padaroma materialinė žala kitam subjektui. Šių teisinių santykių turinį sudaro žalą padariusio asmens pareiga atlyginti padarytą žalą, o nekentėjusio asmens pareiga reikalauti atlyginti padarytą žalą įstatymų nustatyta tvarka ir dydžiu.

5) *Santykiai dėl iškylančių darbo ginčų.* Santykiai dėl ginčų sprendimo susidaro dėl to, kad yra nustatyta tam tikra tvarka nagrinėti ginčus, kylančius tarp darbdavio ir darbuotojų, susijusius su įstatymų ar kitų teisės normų taikymu. Šių santykių dalyviai yra besiginčijantys subjektai (darbuotojas – darbdavys, darbo kolektyvas – darbdavys) ir darbo ginčą nagrinėjanti institucija. Šie santykiai yra procesinio pobūdžio, nes liečia ne patį ginčą, bet jo sprendimo procedūras².

6) *Santykius, susijusius su saugos darbe ir darbo įstatymų laikymosi ir kontrole.* Santykiai, atsirandantys dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės susidaro tarp valstybės ar visuomeninių institucijų, prižiūrinčių darbo saugą bei darbuotojų, darbdavių ir jų asociacijų, kurie privalo laikytis įstatymų.

7) *Įdarbinimo, profesinio rengimo ir kt. santykiai.* Šie su darbo santykiais glaudžiai susiję santykiai atsiranda tada, kai asmuo kreipiasi į institucijas, atsakingas už įdarbinimą, prašydami rasti jiems darbą. Įdarbinimo santykiai atsiranda anksčiau nei darbo santykiai, kadangi įdarbinimo institucijos atlieka tarpininko vaidmenį tarp įmonių, kurioms reikia darbuotojų darbo funkcijoms atlikti ir asmenų, norinčių įsidarbinti pagal tam tikrą specialybę ir kvalifikaciją.

¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

² *Petrylaitė D.* Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. – Teisė, 2005, t. 57, p. 109.

1.2. Darbo santykių teisinio reguliavimo samprata

Darbas – socialinė ekonominė sąvoka, apibūdinama kaip tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus intelektualinė veikla, kuriai būdingas fiziologinių bei biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Darbo santykiai veikia kiekvieno žmogaus gyvenimą. Teisė egzistuoja tik veikdama ir reguliuodama įvairius visuomeninius santykius. Todėl darbo teisei neatitinkant realių visuomeninių santykių, praktikoje galimi neigiami rezultatai. Darbo santykių šalys – darbuotojas ir darbdavys. Darbo santykių teisinį reguliavimą galima suskirstyti :

a) Valstybinių teisėkūros institucijų veikla, kuriant teisės normas bei teisinės priemonės jų galiojimui užtikrinti;

b) Kitų darbo santykių dalyvių veikla, skirta teisinėms reguliavimo priemonėms panaudoti savo elgesiui su teisės reikalavimais derinti.¹

Svarbiausia valstybės pareiga darbo santykių reguliavime yra užtikrinti bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu. Darbo santykių reguliavimu paprastai siekiama apsaugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu silpnesnės šalies teises. Matoma, kad darbuotojo ir darbdavio padėtis yra nevienoda - darbdavys turi tam tikrų pranašumų prieš darbuotoją. Tačiau pažymėtina, kad ši taisyklė buvo absoliuti, kai valstybė buvo vienintelis darbdavys. Plėtojantis rinkos sąlygoms vis didesnę reikšmę įgauna darbdavio priklausomas nuo darbuotojo – darbuotojas turintis aukštą kvalifikaciją, sugebėjimą dirbti jau gali diktuoti savo sąlygas. Būtinai normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos – tai užtikrinta darbdavio turtinių interesų apsauga bei darbuotojo darbo teisių apsauga. Darbo santykių teisinį reguliavimą lemia tai, jog darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų, siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies dominavimo ir kitos šalies priklausomybės².

Darbo santykių teisinis reguliavimas gali būti suvokiamas kaip valstybinis ir kaip subjektų tiesiogiai įgyvendinama savitvarka. Teisės teorijoje vyrauja du visuomeninių santykių reguliavimo būdai: imperatyvus ir dispozityvus. Imperatyvusis pasižymi griežtu privalomu, kadangi neleidžiama nukrypti nuo teisės aktų reikalavimų. Dispozityvusis darbo santykių reguliavimo būdas pasižymi iniciatyva, kadangi reguliuojamų santykių dalyviams

¹ Vansevičius St. Valstybės ir teisės teorija.- Justitia, Vilnius, 2000, p. 193.

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso Kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai //Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

suteikiama teisė savarankiškai pasirinkti veiksmų laisvę. Darbo santykių dalyviai šiais atvejais gali reguliuoti santykius savo nuožiūra. Įstatymai nustato tokios nuožiūros ribas arba procedūrą¹. Pažymėtina, kad darbo teisėje taikomi ir imperatyvus ir dispozityvus darbo santykių reguliavimas. Subjektai prieš darbo santykio atsiradimą yra lygiateisiai ir autonominiai. Po sutarties sudarymo šalių lygybė pasikeičia – darbuotojas turi paklusti darbdavio nurodymams – atsiranda imperatyvus darbo santykių reguliavimas. Tačiau tam tikros sąlygos, nurodytos darbo sutartyje neturi būti pažeistos – išlaikomas dispozityvus reguliavimas. Todėl darbdavio ir darbuotojo santykiai turi būti reglamentuojami tiek, kiek tai nevaržytų asmenų laisvės susitarti ir priimti sprendimus, nemažintų darbo jėgos mobilumo ir netrukdytų ekonomikos plėtrai. Darbo santykių teisinio reguliavimo mechanizmas – tai bendra teisinių priemonių, kuriomis pasiekiamas rezultatyvus poveikis darbo santykiams, sistema. Galima išskirti sekančias visuomeninių santykių (tuo pačiu ir darbo santykių) teisinio reguliavimo mechanizmo grandis :

- 1) Teisės normos kaip teisinio reguliavimo pagrindas;
- 2) Teisiniai santykiai, subjektinės teisės ir pareigos;
- 3) Teisių ir pareigų įgyvendinimo aktai;
- 4) Teisės taikymo aktai ir individualūs aktai².

Matoma, kad teismų sprendimai, kaip teisės taikymo aktai, sudaro labai svarbią teisinio reguliavimo mechanizmo dalį. Pažymėtina, kad darbo santykių teisinis reguliavimas pasižymi aktyvia teisinių santykių dalyvių veikla, kadangi darbo teisės reguliavimo objektu yra kintantys visuomeniniai santykiai. Nustatant darbo teisės normas, tai yra priimant atitinkamus įstatymus, Vyriausybės nutarimus ir kitus teisės aktus yra siekiama sureguliuoti dviejų šalių: darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius. Baigiamoji darbo santykių teisinio reguliavimo stadija yra teisės taikymas. Teisės taikymas – tai individuali teisinė veikla nagrinėjant bylas, ko pasėkoje atsiranda individualūs sprendimai, turintys teisinę galią. Individualūs sprendimai užtikrina teisės normų vykdymą. Šiais sprendimais ne tik užtikrinama teisė, bet ir, atsižvelgiant į konkrečias socialines, politines sąlygas išreiškiamas individualus norminiai visuomeninių santykių reguliavimas, galintis praturtinti ar iškreipti teisę³. Teisę taiko kompetentingos valstybės institucijos, pareigūnai bei kiti darbo santykių dalyviai, kai darbo santykių dalyviai nevykdo savo teisinių pareigų arba atsiranda teisės pažeidimai, už kuriuos reikia atsakyti. Todėl siekiant užtikrinti darbo santykių teisinį reguliavimą, atsiranda pareiga taikyti valstybės prievartą – naudoti teisminį darbo ginčų išsprendimo būdą. Tačiau priimant vis naujus darbo įstatymus, o vėliau juos keičiant bei

¹ Vansevičius St. Valstybės ir teisės teorija.- Justitia, Vilnius, 2000, p. 195.

² Ten pat, p. 197.

³ Ten pat, p. 195.

detalizuojant jų nuostatas vis naujuose išaiškinimuose, pamažu susidaro tokia situacija, kai atskirų norminių aktų normos pradeda prieštarauti viena kitai, konkuruoti viena su kita, o be to, tam tikri darbo teisės institutai nesulaukia įstatymų leidėjo dėmesio ir iš esmės lieka senasis šių sričių teisinis reguliavimas, dažnai jau nebeatitinkantis susiklosčiusių naujų ekonominių situacijų.¹ Esant šitokioms situacijoms, dėl netobulų įstatymų parengimo ir priėmimo bei dėl naujų darbo santykių atsiradimo susidaro teisės spragos.

Teismai, taikydami teisę, užpildo teisės spragas, kai konkretus gyvenimo atvejis nenumatytas konkrečioje teisės normoje. Tada teismai, sprenddami bylas, įgaliojami taikyti įstatymo ir teisės analogiją. Tačiau teismai analogiją gali taikyti tik tada, kai išspręsti darbo santykių dalyvių ginčo visiškai nėra teisės normos arba ji yra neišsami. Tuo pačiu, teismai, nagrinėdami bylas turi atsižvelgti, kad esamos nagrinėjamų aplinkybių formos ir numatytų aplinkybių panašumas teisiniu požiūriu turi sutapti. Iš tikrųjų yra tokių elgesio sričių, kuriose daugelis dalykų paliekama teismo arba pareigūno žiniai, kad šie, atsižvelgdami į aplinkybes, galėtų nustatyti pusiausvyrą tarp konkuruojančių interesų, kurių svoris kiekvienoje byloje yra vis kitoks². Be to, taikant analogiją teisės nuostata neturi prieštarauti įstatymo nuostatai.

Teisės taikymas, kaip baigiamoji darbo santykių teisinio reguliavimo stadija yra labai glaudžiai susijusi su teismų praktika. Socialinis teismų praktikos vaidmuo – užtikrinti kuo glaudesnę ryšį su gyvenimu, praktine veikla ir jos padariniais. Juo sudėtingesni žmonių socialiniai santykiai, tuo didesnis poreikis tuos santykius reguliuoti – tai yra, priimti teisės taikymo aktus, kurie sudarytų prielaidas spręsti darbo santykių dalyvių interesų konfliktus. Aukščiausios instancijos teismai, apibendrindami teismų praktiką, priima sprendimus, kuriuose įtvirtinama, kaip turėtų būti sprendžiamos vienos ar kitos darbo santykių dalyvių bylos.

Teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat asmenys, taikantys įstatymus ir kitus teisės aktus, turi pareigą atsižvelgti į įstatymų bei kitų norminių teisės aktų išaiškinimus bei rekomendacijas. Tai reiškia, kad teismai ir teismų praktika yra reikalingos teisinio reguliavimo dalys, kad „įstatymai knygoje“ taptų „veikiantys įstatymai“ ir abstrakčios teisės normos nurodytos įstatyme taptų tikra taisykle vykdant teisingumą individualiose bylose³. Pažymėtina, kad nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai bei rekomendacijos teismams ir papildo darbo santykių teisinį reguliavimą nauju elementu, tačiau keisti norminių aktų teismas negali ir jo nurodymai – išaiškinimai, rekomendacijos bei konsultacijos - neturi prieštarauti įstatymams.

¹ *Tiažkijus V. Maculevičius J. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.* - Algarvė, Vilnius, 1997, p. 23.

² *Hart H. L. A. Teisės samprata.* – Pradai, Vilnius, 1997, p. 235.

³ *Mikelėnas V. Aukščiausiojo Teismo vaidmuo užtikrinant vienodą teisės aiškinimą, Teisė, Nr. 44.*

2. Darbo teisės šaltiniai

Teisiniai darbo santykiai apima kompleksą darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų, susijusių su piliečių teisės į darbą įgyvendinimu. Šie santykiai pasižymi ne tik sudėtingumu, bet ir tęstinumu, kai teisių ir pareigų negalima įgyvendinti vienkartinio veiksmu. Juos būtina atlikti visą teisinio darbo santykio egzistavimo laikotarpį¹. Kad galėtų teisė tapti tikrove ir vykdyti savo funkcijas, būtina išorinė išraiška. Teisės šaltiniai - tai tam tikrų teisės normų išraiškos būdas. Siekiant kuo racionaliau išspręsti ginčytinas situacijas, valstybė užfiksuoja dar ne iki galo susiklosčiusius santykius, tuo skatindama visišką jų susidarymą ir įtvirtinimą praktiniame gyvenime. Todėl tiesioginis teisės atsiradimo pagrindas gali būti ir teisės praktika. Plačiuoju požiūriu teisės šaltinis yra visuomeniniai santykiai, kuriuos reikia reguliuoti ir kuriuos įsisąmonina įstatymų leidėjas. Įstatymų leidėjas supranta, kad tam tikrų visuomeninių ryšių visuma, tam tikras visuomenės narių elgesio variantas turi tapti bendrai privaloma taisykle ir virsti įstatymu. Tada nustatoma teisės norma arba sankcionuojama jau susidariusios gyvenime elgesio taisyklės ir šitaip jos paverčiamos teisės normomis². Svarbiausiais teisės šaltiniais pasaulio šalyse pripažįstami – teisės papročiai, valstybės institucijų norminiai teisės aktai bei teisinės sutartys. Teisės šaltinius apibūdina tam tikros savybės, kurias galima suskirstyti į sekančias grupes, tai :

- 1) Teisės šaltinius nulemia esamos socialinės ekonominės sąlygos ir jos išreiškia normose įtvirtintą piliečių valią;
- 2) Teisės šaltiniai įtvirtina ir užtikrina tautos politinę valią bei tarnauja jos interesams;
- 3) Įtvirtina įstatymų prioritetinę reikšmę;
- 4) Įtvirtina norminių aktų rengimo bei priėmimo procedūras parlamentuose.

Teisės šaltinius galima suskirstyti į dvi rūšis – pirminius (tiesioginius) ir antrinius (netiesioginius). Pirminiai šaltiniai – tai papročiai bei valstybės institucijų priimti teisės norminiai aktai. Papročiai, kaip teisės šaltiniai darbo teisėje nėra labai reikšmingi, tačiau reguliuojant darbo santykius jie vaidina ypatingą vaidmenį. Vis dar pripažįstama visuomeninė teisinio papročio, kaip pasikartojančio veiksmo, reikšmė, bet tik kai tam tikrų santykių nereguliuoja norminiai aktai³. Antriniais teisės šaltiniais pripažįstami teismo precedentai ir teisės doktrina. Precedentai – tai teismų sprendimai konkrečiose bylose, kurie naudojami, kaip pavyzdys sprendžiant vėliau analogiškas bylas.⁴

¹ Tiažkijus V, Petravičius R, Bužinskas G. Darbo teisė.- Justitia, Vilnius, 1999, p. 35.

² Vansevičius St. Valstybės ir teisės teorija.- Justitia, Vilnius, 2000, p. 115.

³ Tiažkijus V. Darbo teisės teorija ir praktika. T. 1- Justitia, Vilnius, 2005, p. 86.

⁴ Кутафин О. (et al) Популярный юридический энциклопедический словарь.-Москва, 2000, с. 585.

Tarp daugelio teisės šaltinių svarbiausią vietą užima norminiai teisės aktai. Tai rašytine forma išreikšti valstybės institucijų sprendimai, kuriuose yra įtvirtintos teisės normos. Norminiai teisės aktai darbo teisės sistemoje nustatyti ir išdėstyti hierarchijos tvarka, t.y. pagal priklausomybę. Žemiausi yra vietos valdžios ir valdymo institucijų aktai, o aukščiausi – įstatymai, statutai, išleidžiami valstybės institucijų. Šie aktai, palyginti su kitais aktais, yra aukščiausios teisinės galios¹. Lietuvos Darbo Kodekso 3 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, Kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos².

Darbo teisės normų sistemoje ypatingą vietą užima bei aukščiausią teisinę galią turi Lietuvos Respublikos Konstitucija³, kurioje yra įtvirtinti pagrindiniai darbo teisės principai : laisvė pasirinkti darbą, valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybė, teisingas apmokėjimas už darbą, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas, kolektyvinių derybų laisvė ir kiti. Minėta, kad darbo teisės šaltiniais taip pat yra ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, kurios gali būti taikomos tiesiogiai, arba joms taikyti turi būti išleistas specialus Lietuvos Respublikos teisės norminis aktas. Nuo 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai esant Europos Sąjungos nare, labai svarbią poziciją darbo teisės šaltinių sistemoje užima darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos.

Pažymėtina, kad darbo teisės normos reguliuoja net tik darbo teisės santykius, bet tuo pačiu ir glaudžiai su darbo teise susijusius visuomeninius santykius. Todėl Europos Sąjungoje galioja daug teisės normų, kurios reguliuoja visuomeninius darbo santykius valstybėse narėse. Europos Sąjungos darbo teisės normos yra svarbios todėl, kad Lietuvos darbo teisės normos turi atitikti valstybių narių darbo teisei keliamus reikalavimus. Tai reiškia, kad įvairiuose Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta⁴.

Lietuvos Darbo Kodeksas yra pagrindinis darbo teisės šaltinis, kuris reglamentuoja darbo santykius, susijusius su Kodekse bei kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Kiti darbo įstatymai reglamentuoja kitus su darbo teisiniais santykiais susijusius santykius. Pagal hierarchiją darbo teisės šaltinius

¹ *Vansevičius St.* Valstybės ir teisės teorija.- Justitia, Vilnius, 2000, p. 120.

² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

⁴ *Davulis T.* Darbo teisė : Europos Sąjunga ir Lietuva.- Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p. 9.

galima suskirstyti į įstatymus ir poįstatyminius norminius teisės aktus. Hierarchiškumo principas pasireiškia tuo, kad žemesnis pagal hierarchiją poįstatyminis aktas negali prieštarauti aukštesniam (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Lietuvos Darbo Kodeksui). Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai reguliuoja visų darbuotojų darbo santykius ir juose nustatomos bendros teisės normos bei taisyklės. Tačiau pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai bei kiti norminiai teisės aktai gali reguliuoti darbo santykius tik įstatymo nustatytais atvejais ir apimtimi. Lietuvos Darbo Kodekso 4 straipsnyje įtvirtinta darbo teisės šaltinių hierarchija numato, kad aukščiausią galią darbo teisės šaltinių sistemoje turi Lietuvos Darbo Kodeksas ir darbo įstatymai.¹ Kiti įvairių institucijų priimti teisės aktai gali tik komentuoti ir aiškinti, tačiau negali keisti darbo santykių teisinio reglamentavimo, nustatyto Lietuvos Darbo Kodekso bei kitų darbo įstatymų normomis.

Aptariamiems darbo teisės šaltiniams yra būdinga tai, kad visuose juose yra įtvirtintos tam tikros elgesio taisyklės, kurios yra suformuluotos ir išleistos tam tikros kompetentingos institucijos ar įstatymų leidėjo. Šiuo atveju nėra elgesio taisyklės „autorius“, ir jos adresato tarpininko, vienaip ar kitaip modifikuojančio (aiškinančio ar komentuojančio) elgesio taisyklę. Todėl šiuos šaltinius priimta vadinti pirminiais, arba tiesioginiais². Šie teisės šaltiniai apima informaciją, kurią teismas, taikydamas ir aiškindamas teisės normą privalo remtis. Kaip įtvirtinta Lietuvos Respublikos 1994 m. gegužės 31 d. Teismų įstatymo Nr. I-480 33 straipsnio 1 dalyje, vadovautis jais yra teismo pareiga: tai yra, nagrinėdami bylas, teismai vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, šiuo ir kitais įstatymais, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Vyriausybės nutarimais, kitais Lietuvos Respublikoje galiojančiais teisės aktais, kurie neprieštarauja įstatymams³. Taigi, privalomi darbo teisės šaltiniai yra labai svarbūs ne tik teismams taikant bei aiškinant teisę, bet ir kitiems darbo teisinių santykių dalyviams, kadangi atsisakyti remtis šiais teisės šaltiniais galima tik dėl labai svarbių priežasčių (pavyzdžiui, Lietuvos Konstituciniam Teismui priėmus sprendimą, kad įstatymas prieštarauja Lietuvos Konstitucijai).

Lietuvos Darbo Kodekso nuostatos nenumato išvestinių teisės šaltinių – teismų praktikos ir teisės doktrinos kaip atskirų darbo teisės šaltinių. Tačiau galima teigti, jog tiek teisės doktrina tiek ir teismų praktika yra svarbūs antriniai darbo teisės šaltiniai, kadangi jų pagalba yra užtikrinamas vienodas teisės normų taikymas ir aiškinimas.

¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas // Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

² Mikeliėnė D. Mikėlėnas V. Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999,p.240.

³ Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas // Valstybės žinios'1994, Nr. 46-851.

2.1. Teisinio precedento reikšmė

Teisinio precedento esmę sudaro principas, grindžiamas teismo sprendimo autoritetu: visas tapačias vėlesnes bylas būtina spręsti taip, kaip išspręsta byla, kurioje suformuotas teismo precedentas¹. Matoma, kad nesant reikiamos teisės normos, konkrečiai bylai išspręsti, teismas pats priverstas kurti teisę. O kartą sukūręs teisės normą, teismas privalo jos laikytis ir kitą kartą sprenddamas analogiško turinio bylą. Tai reiškia, kad teismo sprendimas, kuriuo remiantis pritaikoma teisės norma, tampa tarsi tos teisės normos priedu bei dalimi. Jis tampa „autoritetu“ ne tik kitiems teismams, bet ir pačiam tą sprendimą priėmusiam teismui, tai yra teismo precedentas turi dvejopą poveikį: vertikalus teismo precedento poveikis reiškia, kad jis yra privalomas žemesniems teismams; horizontalusis teismo precedento poveikis reiškia, kad jis privalomas ir pačiam teismo precedentą suformulavusiam teismui². Šiandien precedentas suprantamas kaip bendra nuostata, pagal kurią teisėjas privalo ieškoti ankstesniuose teismų sprendimuose tokios teisės normos, kurią būtų galima pritaikyti nagrinėjamai bylai. Pažymėtina, kad teismo precedentas yra reikšmingas tuo, kad jei nebūtų jurisprudencijos tęstinumo, panašaus turinio bylos kiekvieną kartą būtų sprendžiamos vis kitaip, o tai prieštarautų teisėtumo ir teisingumo principams. Vienas iš pagrindinių visos teisinės sistemos tikslų – užtikrinti vienodą teisės taikymą, kadangi teisingumo principas reikalauja visas vienodas situacijas vertinti tapačiai. Todėl matoma, kad tik panašių bylų sprendimas tapačiu būdu gali užtikrinti teisės taikymo vienodumą ir asmenų lygybę prieš įstatymus.

Bendrosios teisės sistemos šalyse (Australija, Anglija, Kanada, JAV) svarbiausiu teisės šaltiniu pripažįstami teismo precedentai - tai aukščiausių teismų sprendimai, turintys privalomąją galią tiek jiems patiems, tiek žemesnės instancijos teismams.³ Precedentas - tai norma sukurta teismo, aiškinantis konkrečią teisinę situaciją ir naudojama sprendžiant panašias teismines bylas. Pažymėtina, kad precedentas – tai savarankiškas teisės šaltinis. Jis gali būti taikomas pats savaime. Net jeigu teismas paskelbia precedentinę normą anksčiau išleisto įstatymo pagrindu, ši norma vis tiek turi savarankišką taikymo eigą ir betarpiškai taikoma teisiniuose procesuose. Paanalizavus teisės šaltinių istorinę raidą, matoma, kad bendrosios teisės sistemos pagrindu buvo sukurtos materialinės teisės normos, kurios skirtos konkrečios bylos išsprendimui. Šios materialinės teisės normos leido seną medžiagą greitai ir lanksčiai pritaikyti naujų ginčų išsprendimui. Teisė daugiausiai

¹ Mikeliėnė D. Mikėlėnas V. Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999, p. 212.

² Ten pat, p. 213.

³ Сухариков А. Правовые системы стран мира.- Норма, Москва, 2000, с.107.

plėtojama buvo teisėjų dėka, be didesnio įstatymų leidėjo ar teisės mokslo įtakos. Teisėjas, priimdamas sprendimą konkrečioje byloje pirmiausia privalėjo atsižvelgti į jau anksčiau kitų teisėjų analogiškose bylose suformuotas teises nuostatas, kuriomis tie sprendimai rėmėsi. Teisėjo sprendime, priimtame kiekvienu atskiru atveju, suformuluotas teisinis jo pagrindimas faktiškai vėl tapdavo nauja teisės norma, nors, teisėjas, priimdamas sprendimą, naujų teisės normų nekuria, o tik privalo surasti reikiamą esamą normą ir motyvuotai pritaikyti savo nagrinėjamai bylai¹. Teisminis precedentas yra teisės šaltinis, tik jo reikšmė skirtingose teisės tradicijose, taip pat įvairių valstybių teisės doktrinosse varijuoja. Teisės šaltiniu laikyti tik statutinę teisę yra klaidinga, kadangi tokiu atveju dažnai nebūtų įmanoma teismui vykdyti savo funkcijų, nes jis negalėtų spręsti ginčų, motyvuodamas teisės normos nebuvimu, o tai jau prieštarautų teismo, kaip teisingumo vykdytojo idėjai².

Teisės doktrinoje mokslininkų išsiskiria nuomonės, Lietuvoje galioja teismo precedentas ar ne. Šiuo laikotarpiu ypač reikšmingu tampa teisės šaltinių Lietuvoje klausimas - ar šalia vienintelio teisės šaltinio – įstatymo gali egzistuoti ir kiti teisės šaltiniai – teismų praktika. Ieškant atsakymo į šį klausimą svarbu išanalizuoti teisėjų vaidmens teisėkūros procese dilemą - ar teisėjas gali kurti teisę, ar jis yra tik teisės aiškintojas.³ Laikomasi nuomonės, kad teisėkūra yra išimtinė kelių valstybės institucijų funkcija, o be to Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsnis įpareigoja teismus vykdyti teisingumą klausant tik įstatymo: „teisėjai, nagrinėdami bylas, klauso tik įstatymų“⁴. Įstatymo viršenybė sukuria teisėjui pareigą sprendžiant bylas teikti pirmenybę įstatymo raidei bei atima iš teismo teisėkūros teisę bei teisminio precedento oficialų įtvirtinimą. Teismas, neturėdamas teisės formuoti teisminio precedento, neturi tikrosios nepriklausomybės vykdant teisingumą, kadangi visuomenės interesai teisme pripažįstami tiek, kiek tai tiesiogiai pripažįstama norminių teisės aktų pagrindu. Tačiau įstatymai bei kiti teisės aktai yra nuolat keičiami, papildomi bei taisomi. Todėl ne visada norminiai teisės aktai įtvirtina visuomenės interesų apsaugą.

Tam tikrus poslinkius teisminio precedento legalizavimo linkme jau rodo dabartinė mūsų teisinė sistema. 2006 m. kovo 28 d Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies

¹ *Maksimaitis M.* Užsienio teisės istorija.- Justitia, Vilnius, 2002, p. 287.

² *Vasiliauskas V.* Teisminio precedento, kaip teisės šaltinio sąvokos problema: teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas. Teisė, Nr. 42, 2002.

³ Ten pat.

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija/Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

(2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ ne tik konstatavo, kad teismai yra saistomi savo pačių sukurtų precedentų, bet ir nurodė naujų teismo precedentų kūrimo principus ir pabrėžė, kad Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas suponuoja jurisprudencijos tęstinumą, taip pat, kad naujų teismo precedentų kūrimas bei teismo precedentų argumentavimas (pagrindimas) negali būti racionaliai teisiškai nemotyvuoti valiniai aktai. Kaip bendrosios kompetencijos teismai, *inter alia* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ir Lietuvos Apeliacinis Teismas, pagal savo kompetenciją privalo užtikrinti atitinkamos jurisprudencijos tęstinumą <...>, teismų praktikos koregavimas (nukrypimas nuo teismus ligi tol samsčiusių precedentų ir naujų precedentų kūrimas) visais atvejais būtų deramai (aiškiai ir racionaliai argumentuojamas (pirmiausia pačių atitinkamų bendrosios kompetencijos teismų sprendimuose)¹.

Šiandienos Lietuvoje kol kas nėra įtvirtintos įstatymiškai naujų precedentų kūrimo taisyklės bei teisiškai neapibrėžta, kas yra teisinis precedentas. Tačiau tokias tendencijas galima pastebėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato besiformuojančioje praktikoje apibendrinti teismų priimtus sprendimus. Pažymėtina, kad tarp Lietuvos Aukščiausiojo Teismo plenarinių sesijų skelbtų nutarčių arba kasacine tvarka priimtų nutarčių ir teismo precedento yra esminis skirtumas, kadangi tai tik rekomendaciniai išaiškinimai, į kuriuos atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus². Be to, šiomis nutartimis Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nesukuria naujų teisės normų, o tik aiškina esamas, o teismo precedentas pasaulinėje praktikoje pripažįstamas - kaip naujai sukurtos teisės normos, pagal kurias visas tapačias vėlesnes bylas būtina spręsti tapačiai. Be to, egzistuojant precedentinei teisei, teisėjai privalo laikytis precedentų, nes jie yra taip pat užtikrinti valstybės prievarta. Pažymėtina, kad teismo precedentai yra saistomi įstatymo. Remiantis įstatymu, teismo sprendimas (kuris priimtas pagal teismo precedentą) gali būti panaikintas. Todėl teismas, kurdamas teismo precedentą turi laikytis įstatymų. Jeigu įstatymuose nėra normų, reglamentuojančių teisinį santykį, teismas kuria precedentą. Tačiau tai nereškia, kad sukurtas teismo precedentas gali prieštarauti įstatymams. Be abejo, teisminis precedentas, būdamas teisinės sistemos dalis, daro didelę įtaką teisės raidai ir plėtojimui, aiškinant bei pritaikant teisės normas.

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

² Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

2.2. Teismų praktika darbo teisės šaltinių hierarchijoje

Šiuolaikinėje visuomenėje teisiniai darbo santykiai yra sudėtingi ir įvairialypiai. Todėl teisės šaltinio samprata teisės doktrinoje yra suvokiama nevienareikšmiškai. Teisės šaltiniu pirmiausia laikomi teisę kuriantys veiksniai arba teisės normų atsiradimo pagrindas. Plačiąją prasme teisės šaltiniai – tai teisėkūros procedūros, žmonių įsitikinimai, interesai bei įvairūs teisės pažinimo, informacijos apie teisę šaltiniai arba visa tai, kas leidžia teisę pažinti. Išskirtinis darbo teisės šaltinis yra teismų praktika. Kaip apibrėžia profesorius dr. V. Mikelėnas : teismų praktika – tai tam tikra taisyklių, suformuotų teismams aiškinant teisę sistema¹.

Kiekvienos šalies teisė, dėl tiesiogiai joje atsispindinčių ekonominių, socialinių, politinių ir kitų veiksnių, nors ir remdamasi tais pačiais bendraisiais principais, turi tik jai vienai būdingų savybių, kurių pagrindu galima išskirti keletą teisės šeimų. Kontinentinės teisės sistemoje, kuriai priklauso ir Lietuva, teismų praktika nelaikoma teisės šaltiniu, kadangi čia įtvirtinti principai, jog imperatyvią teisinę galią turi ne konkretūs sprendimai bylose, o taisyklės, įtvirtintos norminiuose teisės aktuose. Pažymėtina, kad kontinentinėse teisės sistemose teismo sprendimas, net ir turėdamas tam tikrą pripažinimą, yra imperatyviai privalomas tik tai bylai, kurioje jis priimtas, ir nesukuria visuotinai privalomų taisyklių.

Paplitę teismų precedentai ir teismų praktika yra pripažįstami pasaulinėje teisinėje sistemoje teisės šaltiniais. Teismų praktika kaip antraeilis teisės šaltinis gali būti naudojamas įstatymams išplėsti ir paaiškinti. Tačiau pažymėtina, kad kontinentinės teisės sistemos sprendimai iš principo nelaikomi privalomais nei vėliau to paties lygio arba patiems juos priėmusiems teismams. Teismo sprendimą laikant pavyzdžiu kitoms byloms spręsti, teismo praktika tampa savitu teisės šaltiniu. Pažymėtina, kad atsižvelgiama ne į teismo sprendimą bei individualaus pobūdžio revoliucinę dalį aplamai, bet į to sprendimo motyvuojamojoje dalyje suformuotą bendrąją taisyklę, taikomą daugeliu atvejų. Suprantama, teisės normų aiškinimas bei teismų praktikos vienodinimas yra labai svarbus aspektas. Tačiau vykdant šią veiklą būtina atsižvelgti ne tik į teisės šaltinį (t.y. teisės normų išreiškimo formą) bet ir į įstatymo priėmimo istoriją, aplinkybes, dėl ko jis buvo priimtas, aiškinti jį taip kad būtų harmoningas viduje ir derėtų su egzistuojančiais teisės principais, atsižvelgti į visuomenės raidos dėsniumus.²

¹ Mikelienė D. Mikelėnas V. Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999, p. 213.

² Tiažkijus V. Maculevičius J. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.- Algarvė, Vilnius, 1997, p. 32.

Istorijos raidoje, Lietuvoje, kaip ir kitose kontinentinėse Europos šalyse, teismų sprendimai įstatymo galią turėjo tik tai konkrečiai bylai, kurią nagrinėjant jie priimti. Pavyzdžiui, Lietuvos 1922 metų ir 1928 metų Konstitucijose buvo nustatyta, kad teismas bylas sprendžia vadovaudamasis įstatymais, nenumatyta galimybių teismo sprendimą remti kuriuo kitu teisės šaltiniu, tarp jų ir kitu teismo sprendimu. Pati teismų veikla paprastai rėmėsi įstatymu ar papročiu, tačiau kartu buvo pripažįstama, jog kartais nuo šios taisyklės nukrypstama, nes ne visos smulkmenos įstatymuose gali būti¹. Vadovaujantis istorine praktika, matoma, kad Lietuvos teismų praktikos, kaip teisės šaltinio vaidmuo buvo gana svarbus reguliuojant visuomeninius santykius, reglamentuotus teisės normomis. Nepriskiriami prie pirminių ar pagrindinių teisės šaltinių, teismų sprendimai praktiniame gyvenime reguliuojant darbo teisinius santykius, vaidinio svarbų vaidmenį. Tačiau teoriškai buvo įtvirtinta, o be to, ir praktiškai pripažinta, kad teismai konkrečias bylas gali spręsti remdamiesi tik aukščiausiosios teismo instancijos sprendimais, kurie buvo pripažįstami svarbiausiu teismų praktikos pavyzdžiu bei principiniu nurodymu konkrečioms byloms spręsti. Atitinkamas nusistatymas, įsitvirtinęs teismų praktikoje ir apibendrintas <...> buvo tarsi antrinis teisės šaltinis, pagilinant, papildantis ir paaiškinantis įstatymą².

Panagrinėjus teisinę literatūrą matoma, kad labai svarbi kompetentingų teismų veiklos sritis buvo aiškinti įstatymus, apibendrinat jų taikymo teismuose praktiką. Praktiniais sumetimais teisėjai atsižvelgė į ankstesnius teismo sprendimus bei suformuotą praktiką. Prieškarinėje Lietuvoje, vyriausiojo tribunolo teisę aiškinti teisės klausimus reglamentavo 1933 metų Teismų santvarkos įstatymas. Aiškinimą galėjo inicijuoti, iškeldami aiškintinus klausimus Teisingumo ministras, Vyriausiojo tribunolo pirmininkas arba teisiančioji jo sudėtis. Vyriausiasis tribunolas praktiškai aiškino teisės klausimus, susijusius tiek su nacionaline, tiek su kitų šalių teise. Vyriausybės Tribunolo išaiškinimai neturėjo privalomosios galios, tačiau padėjo aplamai formuoti teismų praktikai. Nuo 1933 rugsėjo mėnesio Vyriausiojo tribunolo kasacinių bylų sprendimai pradėti skelbti teisės mokslo ir praktikos žurnalo „Teisė“ priede, kuriame skelbiami visi aukščiausiosios teismo instancijos visuotinio susirinkimo teisės klausimų išaiškinimai, sprendimai, kuriais buvo išaiškinama tikroji įstatymų prasmė³.

Teismų praktika – netiesioginis darbo teisės šaltinis. Teismų praktika yra formuojama visų pakopų teisminėse instancijose, sudarančiose teismų sistemą. Teismų praktiką, kaip darbo teisės šaltinį, galima nagrinėti sekančiomis kryptimis :

¹ *Maksimaitis M.* Lietuvos teisės šaltiniai 1918-1940 metais: monografija.- Justitia, Vilnius, 2001 m., p. 114.

² Ten pat, p. 114.

³ Ten pat., p. 118.

- 1) Individualūs teisės taikymo aktai konkrečioje byloje, kurių pagalba formuojama teismų praktika;
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai bei rekomendacijos taikant įstatymus ir kitus norminius teisės aktus;
- 3) Įvairiuose teismuose susiformavusios teisminių ginčų nagrinėjimo tendencijos;
- 4) Teismuose susiformavusi vienoda teisinė nuomonė apie teisės normų pritaikymą praktikoje.

Iš vienos pusės, teismų praktika suprantama, kaip apylamai visa teismų veikla vykdan teisingumą. Iš kitos pusės - tai teismų veiklos, vykdan teisingumą, rezultatai, kuriuos galima suklasifikuoti į sekančias grupes :

- 1) teisės aiškinimas; 2) teisės konkretinimas; 3) teisės spragų įveikimas.

Teisingumo vykdymo procese, teismų praktika taikant ir aiškinant teisės normas suformuojama ne iš karto, o per tam tikrą laiko tarpą, todėl tam tikrą laikotarpį teismų sprendimai gali prieštarauti vienas kitam. Todėl vienodinant teisės normų taikymą yra labai svarbus teismų praktikos vaidmuo. Tačiau pažymėtina, kad teismų praktika aktuali teisės plėtotei tik tuomet, kai įneša į visuomeninių santykių reguliavimą tam tikrus naujovių elementus. Kadangi, kaip minėta, Lietuvos Darbo Kodeksas, nėra įtvirtinęs teismų praktikos kaip privalomo teisės šaltinio, todėl remtis šios grupės šaltiniais yra teismo teisė, bet ne pareiga. Darbo santykių dalyviai, atsižvelgdami į teismų praktiką, orientuojasi į praktinį teisės normų pritaikymą.

Vienas iš esminių šių teismų praktikos požymių yra juose įprasminotos informacijos prigimtis – tai informacija arba teisės normos interpretavimo rezultatas (teisės doktrina, teismo precedentas), arba žinios (duomenys) apie aiškinamo dalyko atsiradimo istoriją¹. Pažymėtina, kad suformuota teismų praktika darbo santykių srityje teoriškai galima nesivadovauti, o atsisakymas ja remtis nėra siejamas su jokia specialia teisine procedūra. Ar reikia remtis konkrečiu teisės šaltiniu taikant ir aiškinant teisę, sprendžia teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes. Dažniausiai jais remiamasi pritrūkus pirminiuose teisės šaltiniuose – norminiuose teisės aktuose esančių argumentų, kurie patvirtintų teisės taikymą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. kovo 29 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2006 pagal ieškovo UAB „Vaivorykštė“ kasacinį skundą, nurodė, jog tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje pripažįstama, kad civilinės bylos nagrinėjimas CPK 163 straipsnio 3 punkto pagrindu stabdomas tada, kai tarp nagrinėjamos bylos ir kitos bylos yra toks ryšys, jog pirmosios bylos negalima nagrinėti tol, kol nebus išnagrinėta kita byla. Šioje

¹ *Mikelienė D., Mikelėnas V. Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999,*

byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas civilinės bylos nagrinėjimo sustabdymą bei priimdamas sprendimą rėmėsi teismų praktika bei teisės doktrina, tai: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. AB „Hansa-LTB“*; bylos Nr. 3K-3-1106/2003; 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Lavisos garantas“ v. R. L. individuali įmonė*; bylos Nr. 3K-3-620/2004; 2005 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje *AS „Super FM“ v. UAB „Laisvoji banga“*; bylos Nr. 3K-3-411/2005; CPK komentaras. Autorių kolektyvas. I dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 380)¹.

Tik tokia valstybė, kuri pasižymi stabilia teismų praktika, galima pavadinti teisine. Taikant teisę atsiranda juridinė praktika, kuri sukuria naują teisės elementą- teisės nuostatą.² Teisės nuostata - tai įstatymo sukonkretinimas nagrinėjamoje byloje ar samprotavimai apie taikomą teisės normą.³ Nebus teisingumo, jei teismas vienu atveju, esant vienodai juridinių faktų sudėčiai, priims vienokią sprendimą, o kitu atveju – kitokią. Tasai vienodų normų taikymo postulatą reikalauja, kad teismo pagamintos normos turėtų tą patį, kaip įstatymas ar paprotys visuotinumą pobūdį, kad vieno teismo pagaminta norma būtų taikytina tolygiems atsitikimams⁴. Tačiau praktikoje galima rasti skirtingų sprendimų analogiškuose bylose: Tauragės rajono apylinkės teismas 2004 m. spalio 13 d. civilinėje byloje Nr. 2-674-07/2004 priimdamas sprendimą nurodė, kad sprendžiant klausimą dėl griežčiausios drausminės nuobaudos paskyrimo, būtina atsižvelgti į kitas bylos aplinkybes bei pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas numato, kad parenkant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgta į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas⁵.

Klaipėdos apygardos teismas 2004 m. spalio 13 d. nutartimi civilinėje byloje Nr. 2A-81-159/2005 nurodė, kad apeliantas prašė apeliacinio teismo panaikinti Tauragės rajono apylinkės teismo 2004 m. spalio 13 d. sprendimą iš dalies ir priimti naują sprendimą. Teismas pabrėžė, kad pagal LR DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis :

a) faktas, kad darbuotoja yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;

b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda.

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vaivorykštė“ v. L. G. , G. G. , D. J. , J. K. , A. L. , P. M. , A. P. , R. V. , A. Ž.* Nr. 3K-3-238/2006.

² *Tiažkijus V.* Darbo teisės teorija ir praktika . T. 1- Justitia, Vilnius, 2005, p. 86.

³ *Лившиц Р. З.* Теория права. - Москва. 1994. с 181.

⁴ *Mikelienė D. Mikelėnas V.* Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999, p.214 .

⁵ Tauragės rajono apylinkės teismo 2004 m. spalio 13 d. sprendimas civilinėje byloje *S.G. v. Tauragės rajono Jovaruų vidurinė mokykla* Nr. 2-674-07/2004.

Teismas pažymėjo, kad šios bylos atveju juridinių faktų sudėtis nustatyta. Teisėjų kolegija nesutiko su pirmosios instancijos teismo sprendime padaryta išvada, kad atleidžiant ieškovą S.G. pagal LR DK 136 3d. 1p. atsakovė nesilaikė LR DK 238 str. reikalavimų, nes atsakovė turėjo teisę ieškovui už nutartyje paminėtą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, numatytą LR DK 136 3d. 1p.¹

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip kasacinė instancija, išnagrinėjęs tarp darbo santykių dalyvių susiklosčiusią ginčo bylą, 2005 m. rugsėjo 19 d. priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-403/2005, kur konstatavo, kad pagal DK 234 str. darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmės pažeidimo atveju darbuotojams taikoma drausminė atsakomybė – viena iš priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Drausminė nuobauda taikoma individualiai, ji turi būti parenkama teisingai, kad atitiktų padaryto nusižengimo pobūdį ir padėtų siekti nuobaudų skyrimo tikslų. Pripažinus, kad buvo pagrindas ieškovui taikyti drausminę nuobaudą, kartu pripažintina, kad paskirtoji drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo buvo per griežta, neadekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui (DK 238 straipsnis). Dėl to ieškovo atleidimas iš darbo DK 136 str. 3 d. 1 p. pagrindu buvo neteisėtas². Lietuvos Aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija panaikino Klaipėdos apygardos teismo nutartį, nurodant, kad ji priimta netinkamai aiškinus ir taikius įrodymų vertinimą reglamentuojančias teisės normas bei Lietuvos Darbo Kodekso 238 straipsnį ir paliko galioti pirmosios instancijos – Tauragės apylinkės teismo priimtą sprendimą. Pažymėtina, kad teismų praktiką formuoja aukščiausiosios teismo instancijos, kur dirba labiausiai patyrę, kompetentingi bei aukščiausią kvalifikaciją turintys teisininkai. Todėl šių teismų pateiktas teisės išaiškinimas pripažįstamas autoritetingu, į kurį rekomenduojama atsižvelgti. Siekiant formuoti vieningą teismų praktiką Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 23 ir 31 straipsniuose yra įtvirtintos pagrindinės Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo funkcijos, tam:

1) *Lietuvos Aukščiausiasis Teismas* :

a) skelbia skyrių plenarinių sesijų nutartis, taip pat trijų ir išplėstinių septynių teisėjų kolegijų nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma atitinkamo skyriaus teisėjų,

¹ Klaipėdos apygardos teismo 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje S.G. v. Tauragės rajono Jovarų vidurinė mokykla Nr. 2A-81-159/2005.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje S.G. v. Tauragės rajono Jovarų vidurinė mokykla Nr. 3K-3-403/2005.

- a) analizuoja teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir teikia rekomendacinius išaiškinimus;
- b) gali konsultuoti teisėjus įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais.

2) *Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas:*

a) skelbia šio teismo plenarinės sesijos priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, trijų teisėjų kolegijų ir išplėstinių penkių teisėjų kolegijų priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma šio teismo teisėjų, taip pat visus sprendimus dėl norminių administracinių aktų teisėtumo;

b) analizuoja administracinių teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir teikia rekomendacinius išaiškinimus;

c) gali konsultuoti administracinių teismų teisėjus įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais¹.

Pažymėtina, kad remiantis teismų praktika, ne tik išaiškinamos konkrečios teisės normos, bet ir užpildomos teisės spragos. Todėl darbo santykiuose dalyvaujantys subjektai, panašiais atvejais, kai santykiai nėra sureguliuoti teisės normomis, gali ir turi atsižvelgti į visų grandžių teismų praktiką sprendžiant iškilusias teisineis problemas. Lietuvos Respublikos Teismų įstatyme teismams, valstybės ir kitoms institucijoms, taip pat kitiems asmenims, taikantiems tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus, yra aiškiai apibrėžtos pareigos. Būtent, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 23 straipsniu reikalaujama teismams ir kitiems darbo santykių dalyviams atsižvelgti:

- a) į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų, kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus;
- b) į pateiktus rekomendacinius išaiškinimus;
- c) į teisėjų konsultacijas įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais².

Vienas iš pagrindinių visos teisinės sistemos tikslų - užtikrinti vienodą teisės taikymą bei visas vienodas situacijas vertinti tapačiai. Matoma, kad Lietuvos Respublikos Teismų įstatyme nurodytas aukščiausiųjų teismo instancijų teismų praktikos formavimo tikslas - būtent vienodos teismų praktikos užtikrinimas. Tuo pačiu įstatyme yra tvirtintos priemonės šiam tikslui pasiekti – tai teisės subjektų pareiga atsižvelgti į išaiškinimus, rekomendacijas bei teiktas teisėjų konsultacijas.

¹ Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

² Ten pat.

Tauragės rajono apylinkės teismas 2006 m. lapkričio 23 d. civilinėje byloje I. J. v. Viešoji įstaiga „Šilutės ligoninė“ Nr. 2-3-760/2006 sprendžiant tarp darbo santykių šalių ginčą nurodė, jog darbdavys, nustatydamas I. J. naujas darbo apmokėjimo sąlygas pažeidė Lietuvos Darbo Kodekso 2023 straipsnį, nes iš anksto raštu apie tai nepranešė ieškovei. Tačiau ieškovė pradėjo dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis, todėl vien dėl to, kad ieškovė nebuvo įspėta prieš mėnesį laiko, nėra pagrindas naikinti įsakymą¹. Tauragės rajono apylinkės teismas šioje byloje, priimdamas sprendimą rėmėsi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002-02-06 nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-342/2002, 2002-12-23 nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-1473/2002 bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. taikymo teismų praktikoje“².

Pažymėtina, kad jeigu teismas vieną kartą išaiškintų teisės normą vienaip, o kitą kartą analogiškoje situacijoje tą pačią teisės normą išaiškintų visiškai kitaip, niekada nepavyktų sukurti apibrėžtos, stabilios teisės sistemos, kad būtų galima protingai nuspėti, kaip teismai turėtų išspręsti tam tikrą bylą³. Tačiau matoma, kad iš įstatymiškai įtvirtintų nuostatų negalima daryti išvadų, kad yra įtvirtinamas išaiškinimų, rekomendacijų ar konsultacijų formalus privalomumas. Formaliųjų prasme, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuoti teisės išaiškinimai bei rekomendacijos nėra privalomi žemesnės grandies teismams bei kitiems darbo santykių dalyviams.

Apžvelgus tai kas išdėstyta, manytina, kad natūralu būtų teismų praktiką priskirti prie ypatingų teisės šalių, kadangi teismų praktika darbo santykių reguliavime sudaro prielaidas teisinio tikrumo jausmui, o tai suteikia teisei praktinio pritaikomumo, galimybės ją „pačiupinėti“ savybes⁴. Be to, teismų praktikai yra būdinga teisės tobulinimo funkcija, kadangi ji, būdama teisinės sistemos dalis, turi labai didelės įtakos visai teisės sistemos raidai. Todėl manytina, kad esant teisės spragoms bei išimtiniais atvejais, teisėjai, įtvirtindami naujoves, kuria teisę per savo sprendimus, tai įtvirtindami teisminėje praktikoje bei užimdami laisvą vietą teisės sistemoje. Šiuo atveju teismo sprendimai, be abejojimo yra teisės aiškinimo aktai, kurie kitam ar tam pačiam teismui vėlesnėse bylose tampa autoritetingu teisės šaltiniu.

¹ Tauragės rajono apylinkės teismas 2006 m. lapkričio 23 d. civilinėje byloje I. J. v. Viešoji įstaiga „Šilutės ligoninė“ Nr. 2-3-760/2006.

² Ten pat.

³ Mikeliūnė D. Mikėlnas V. Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999, p. 213.

⁴ Vasiliauskas V. Teismo precedento, kaip teisės šaltinio sąvokos problema: teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas. Teisė, Nr. 42, 2002.

2.3. Teismų praktikos ir norminių teisės aktų santykis darbo santykių reguliavime

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsnyje įtvirtinta, kad teisėjai, nagrinėdami bylas, klauso tik įstatymo¹. Pagrindinis aktas, reglamentuojantis teisminės valdžios veiklos kryptis yra Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas, kuriame įtvirtinti teismų ir teisėjų nepriklausomumo, teisės į teisminę gynybą, lygybės įstatymui ir teismui, viešumo, principų įgyvendinimas². Teisingumą teismai vykdo laikydamiesi specialios proceso tvarkos. Darbo ginčų nagrinėjimą teisme reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso ir Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso nuostatos. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 36 straipsnyje įtvirtinta, kad išimties tvarka tik teismai pagal įstatymus gina darbo teises tokiais būdais :

1) pripažindami negaliojančiais įstatymams prieštaraujančius valstybės institucijų ar pareigūnų aktus;

2) netaikydami įstatymams prieštaraujančio valstybės institucijos, savivaldybės ar pareigūno akto³.

Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 23 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Todėl labai svarbu atsakyti į klausimą, kuo turi vadovautis teisėjai nagrinėdami konkrečią bylą. Visuotinio teisingumo principas reikalauja, kad analogiškos bylos būtų sprendžiamos vienodai. Todėl teisėjai, vykdydami teisingumą, analogišką bylą stengiasi išspręsti panašiu būdu, kaip jau yra išsprędęs kitas teisėjas. Ir tai yra suprantama, kadangi tik taip veikiant teisei sistemai yra įmanoma užtikrinti teisinį stabilumą, jos prognozuotumą ir teisinių santykių subjektų pasitikėjimą teise, o kartu ir teisės autoritetą⁴. Valstybės ir įstatymų leidėjo uždavinys yra sudaryti darbo ginčų prevencijos ir sprendimo sąlygas ir imtis tokių teisinių priemonių, kurios atitiktų pagrindinius darbo santykių egzistavimo principus ir būtų grindžiamos darbo santykių šalių konstruktyviu dialogu. Pastaruoju laikotarpiu Lietuvoje vis daugėja teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius. Teisės normos tampa vis sudėtingesnės, todėl jos specifikai suvokti prireikia vis daugiau žinių. Teisės normų sudėtingumas, teisės spragos, jos tekstų daugiaprasmiškumas

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

² Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

⁴ *Vasiliauskas V.* Teisinio precedento, kaip teisės šaltinio, sąvokos problema : teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas. Mokslo darbai. Teisė. Nr. 42, 2002.

sukelia vis daugiau neaiškumų praktikoje. Nors įstatymai ir kiti teisės aktai yra laikomi pirminiais darbo teisės šaltiniais, tačiau kaip minėta, teismų praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius yra didžiulis. Teisėjai, nagrinėdami bylas bei susidūrę su teisės spragomis, išsprendžia teisinį ginčą aiškindami bei plėtodami teisės normas, tarsi atrasdami naujo teisėje tai, kas jau yra įtvirtinta teisės normose. Sprendžiant konkrečią bylą į ankstesnius teismų sprendimus analogiškais atvejais gali būti atsižvelgiama turint omenyje, kad ankstesnė byla buvo spęsta panašiai. Todėl teismų praktikos ir norminių teisės aktų santykį galima apibūdinti, kaip labai susijusių teisės šaltinių santykį, papildančių vienas kitą. Darbo santykių reguliavime teismų praktika kaip teisės šaltinis yra priklausomas nuo įstatymų leidybos ta prasme, kad teismo sprendimas gali būti panaikintas įstatymu bei, kad norminiai teisės aktai gali pakeisti teismų praktikos taikymą. Aplinkybė, kad įstatymų leidėjas visada gali pakeisti įstatymu teismų praktiko taikymą, įtvirtina tai, jog norminiai teisės aktai turi aukštesnę galią nei teismų praktika reguliuojant darbo santykius. Tačiau pažymėtina, kad įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai įgyja galią per teismų sprendimus, tai yra teisėjams ją išaiškinus bei praktiškai pritaikius.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis. Tačiau praktikoje teisės normos interpretuojamos ir taikomos įvairiai, teismai ne visuomet teisingai aiškina ir taiko Lietuvos Darbo Kodekso normas, reglamentuojančias darbo santykius. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vykdydamas savo funkcijas, 2003 m. gruodžio 29 d. priėmė Senato nutarimą „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“, kuriame, siekiant suvienodinti įstatymų taikymo praktiką, pabrėžė, kad tinkamas darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, aiškinimas ir taikymas yra svarbi darbo santykių subjektų teisių efektyvaus gynimo ir apsaugos priemonė, stiprinanti pasitikėjimą Lietuvos valstybe ir joje veikiančia teisingumo įgyvendinimo sistema. Darbo Kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata (DK 129 straipsnis), leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad naujųjų normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teisingas bei vienodas taikymas yra svarbus bei aktualus teismų praktikos uždavinys¹.

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. Senato nutarimas „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje// Teismų praktika, Nr. 20, 2003, p. 186.

Manytina, kad kalbant apie teismų praktikos bei norminių teisės aktų santykį, reikia įvertinti šių dviejų teisės šaltinių vienybę ir veikimą kartu, kadangi teismų sprendimų reikšmė po jų priėmimo yra labai didelė, o įstatymai įgyja galią tik po to, kai juos išaiškina ir pritaiko teisėjas, sprenddamas konkrečią bylą. Šiuo atveju įstatymų ir kiti teisės aktų aiškinimai pateikiami sprendžiant konkrečią bylą ir priimant sprendimą. Šis aiškinimas yra konkretaus pobūdžio ir vėliau taikomas sprendžiant analogišką bylą. Todėl teismų praktika reguliuojant darbo santykius reikia remtis ganėtinai atsargiai. Į būtinumą laikytis šios taisyklės yra atkreipęs dėmesį Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 1998 m. rugsėjo 28 d. civilinėje byloje *R. S .v. UAB "Sverida"*, Nr. 3K-122/98, nutartyje nurodęs, kad teismas vykdydamas teisingumą, aiškina ir taiko teisės normas. Tą teismas daro ne *a priori*, o konkrečioje byloje, atsižvelgdamas į konkrečios bylos faktines aplinkybes ir šias aplinkybes siedamas su taikytina teisės norma. Todėl kiekvienas teismo pateiktas išaiškinimas gali ir turi būti siejamas tik su tuo kontekstu. Bandytas taikyti konkrečius teismo precedentes bylose, neturinčiose esminio panašumo su byla, kurią nagrinėjant buvo suformuotas tas teismo precedentas, reikštų tą patį, kaip taikyti teisės normą teisiniam santykiui, kurio ši norma nereguliuoja.¹

Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007 m. vasario 26 d. civilinėje byloje *M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai* Nr. 3K-3-69/2007 priimdamas nutartį nurodė, kad teismų praktikoje yra suformuota juridinių faktų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Į atleidimo iš darbo pagrindą sudarančių juridinių faktų sudėtį įeina kartu su kitais šie juridiniai faktai:

- faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
- faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė nuobauda yra galiojanti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis *Teismų praktika* 21, p. 156)².

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad kasatorius kasaciniame skunde rėmėsi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-171/2005, aiškinant atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimą, tačiau šios konkrečios bylos faktinės aplinkybės (*ratio decidendi*) nesutampa, todėl bylą nagrinėję teismai nepasinaudojo nurodytoje nutartyje suformuluotais konkrečiai bylai teisės normų taikymo išaiškinimais³.

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *R. S .v. UAB "Sverida"*, Nr. 3K-122/98.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis *M.M. v. UAB „Kelio restoranai“* civilinėje byloje Nr. 3K-3-69/2007.

³ Ten pat.

Vienas iš reikalavimų teisinėje sistemoje yra stabilumas leidžiant įstatymus. Tačiau aplamai stabilumas prieštarauja tikrovės kaitai. Kartais teisės normos, priimtose prieš tam tikrą laiką stabdo visuomenės vystymąsi. Tuo pačiu, darbo teisės normos, kurios yra priimtose, po kiek laiko tampa neaiškios arba įvairiai interpretuojamos. Kaip minėta, teismų praktiką darbo santykių srityje formuoja Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kur dirba labiausiai patyrę ir aukščiausią kvalifikaciją turintys teisininkai. Todėl šio teismo pateikti išaiškinimai bei rekomendacijos laikomi autoritetingais bei sektiniais. Be to, tinkamai nepritaikius teismų praktikos žemesnių teismų sprendimai gali būti naikinami kasacine tvarka. Tai žindomai žemesniųjų teismų teisėjai grynai praktiniais sumetimais vadovaujasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota teismų praktika. Tokiu būdu, darbo įstatymai, kurie yra pirminis darbo teisės šaltinis, tarsi įvelkami į teismų sprendimų rūbą. Tačiau pažymėtina, kad teisėjai, aiškindami ir praktiškai taikydami darbo įstatymus ir kitus teisės aktus neturi teisės pakeisti įstatymų formuluotės savo žodžiais ar išsireiškimais.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ Nr. 45 nurodė, kad naujųjų Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarčių nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, teisingas bei vienodas taikymas yra svarbus bei aktualus teismų praktikos uždavinys. Senato nutarime pabrėžta, kad išanalizavus apibendrinimui pateiktas bylas, darytina išvada, kad teismai ne visuomet teisingai taiko teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas, siekdamas suvienodinti įstatymų taikymo praktiką, nutarė išaiškinti teismams, kad darbo teisės normos, reglamentuojančios drausminės atsakomybės taikymą ir darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, turi būti aiškinamos sistemiškai ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą¹. Praktiškai teismai bei teisėjai, realizuodami darbo įstatymus ir kitus teisės aktus, daro tiesioginę įtaką darbo teisės raidai bei darbo santykių plėtojimuisi. Manytina, kad atsižvelgiant į įstatymo leidėjo galimybę, kuriant teisės normas bet kada įsikišti į darbo santykių reguliavimą, teismų praktika kaip specialus darbo teisės šaltinis veikia kartu su įstatymais bei kitais norminiais teisės aktais ir sudaro vieną bendrą teisės sistemos pagrindą.

¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismo teisėjų Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ Nr. 45 // Teismų praktika, Nr. 21, 2004, p. 155.

3. Teismų praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius

3.1. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo praktika

Nuo 2004 metų gegužės 1 d. Lietuvai tapus visateise Europos Sąjungos nare, jai automatiškai tapo privaloma ir Europos Sąjungos teisės visuma, apimanti Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos sutartis, Bendrijos sudarytas tarptautines sutartis su trečiosiomis valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis, taip pat Europos Sąjungos institucijų priimtus teisės aktus bei Europos Teisingumo Teismo jurisprudenciją. Lietuva turi užtikrinti šios teisės įgyvendinimą nacionaliniu lygiu steigdama įstatymų viršenybę, demokratiją ir žmogaus teisių apsaugą garantuojančias institucijas ir priimdama atitinkamus nacionalinius teisės aktus. Europos Sąjungos veikla darbo teisės srityje ilgą laiką nebuvo išvystyta, todėl bendrijos institucijų išleistos teisės normos buvo neviseškai aiškios ir suprantamos, bei jų įgyvendinimas valstybėse narėse pasižymėjo nesklaidumu ir skirtingumu.

Tačiau Bendrijos teisės klausimams tapus vis aktualesniems, teismai vis dažniau priversti taikyti Bendrijos teisės normas. Europos Teisingumo Teismo pateikiami išaiškinimai nacionaliniams teismams leidžia užtikrinti, kad Bendrijos teisė visose valstybėse narėse būtų taikoma vienodai¹. Šios aplinkybės nulėmė ypatingą Europos Teisingumo Teismo praktikos svarbą reguliuojant Bendrijos darbo santykių teisę – Europos Teisingumo Teismui teko aiškinti daugelio Bendrijos darbo teisės normų turinį, detalizuoti ir konkretizuoti reikalavimus valstybių narių darbo teisei². Šie išaiškinimai pateikiami priimant preliminarinius sprendimus, kuriais nacionaliniai teismai turi vadovautis. Vadovaujantis Europos Bendrijos Steigimo sutarties 234 straipsniu, yra įtvirtinta, kad Teisingumo Teismo jurisdikcijai priklauso priimti preliminarų nutarimą dėl :

- a) šios sutarties aiškinimo;
- b) bendrijos institucijų ir ECB aktų galiojimo ir išaiškinimo;
- c) Tarybos aktu įkurtų įstaigų statutų išaiškinimo, kai tuose statutuose tai numatyta³.

Europos Teisingumo Teismo praktika taikant ir aiškinant Europos Bendrijų steigimo sutartis, tarptautines sutartis ir antrinius Bendrijos teisės aktus svarbi tuo, kad teismas suformavo ir pripažino Europos Bendrijų teisės viršenybę nacionalinės teisės atžvilgiu. Europos Teisingumo Teismo praktika labiausiai įtakoja valstybių narių teismų ir kitų teisės institucijų darbą. Europos Bendrijų Steigimo sutarties 234 straipsnio 2 dalis

¹ *Pabijanskas K.* Kada nacionaliniams teismams (ne) reikia kreiptis dėl prejudicinio sprendimo?. *Justitia*, 2006, p. 10.

² *Davulis T.* Darbo teisė : Europos Sąjunga ir Lietuva.- Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p 172.

³ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis//Valstybės žinios' 2004, Nr.2-2.

nurodo, kad iškilus klausimui valstybės narės teisme, tas teismas, manydamas, kad sprendimui priimti reikia nutarimo šiuo klausimu, gali prašyti Teisingumo Teismą priimti dėl jo preliminarų nutarimą.¹ Matoma, kad nacionaliniai teismai, vadovaujantis aukščiau išdėstytomis normomis, netgi privalo kreiptis į Europos Teisingumo Teismą, iškilus klausimui dėl Europos Bendrijos Sutarties ir kitų Europos Bendrijos institucijų priimtų teisės aktų išaiškinimo, jei tokio teismo sprendimas pagal nacionalinę teisę negali būti toliau apskundžiamas.² Kai Europos Teisingumo Teismas nusprendžia, kad Bendrijos aktas prieštarauja sutartims, arba kai pateikia Bendrijos teisės išaiškinimą, toks sprendimas įgyja privalomąją galią. Taigi nacionaliniai teismai privalo atsižvelgti į Teisingumo Teismo išaiškinimus. Tą pačią pareigą turi ir kitos valdžios institucijos.

Nacionaliniai teismai, kaip minėta, turi pareigą atsižvelgti į konkretų Europos Teisingumo Teismo sprendimą. Tai yra - Europos Teisingumo Teismui, priėmus Europos Bendrijos Sutarties 234 straipsnyje įtvirtintą preliminarų nutarimą, „jis *expressis verbis* yra privalomas ir turi būti taikomas tik Bendrijos teisei ETT pateikusios teisminės institucijos ir tik toje byloje *inter partes*“³. Tačiau praktiškai Europos Teisingumo Teismas savo sprendimų privalomumą pripažino ir tokiose bylose, kuriose ginčo dalykas yra analogiškas. Pavyzdžiui, Europos Teisingumo Teismas išnagrino Stoeckel bylą, kurioje teigiama, jog Prancūzijos darbdavys A. S. įdarbino 77 moteris naktiniam darbui, pažeisdamas Prancūzijos Respublikos Darbo Kodeksą, draudžiantį moterims dirbti naktį. Buvo siekiama išsiaiškinti, ar Bendrijos teisei neprieštarauja Prancūzijos Respublikos Darbo Kodekso nuostata, draudžianti įdarbinti moteris dirbti naktį. Europos Teisingumo Teismas, atsižvelgęs į tai, kad nacionalinėje teisėje vyrams draudimas dirbti naktį nėra nustatytas bei nėra su moters sveikata susijusių pagrindų, pateisinančių absoliutų draudimą moterims dirbti naktį, ETT šią Prancūzijos Respublikos Darbo Kodekso nuostatą pripažino prieštaraujančia direktyvos 76/207/EEB 5 straipsniui⁴.

Minėta, Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, jos teisė yra privaloma Lietuvos Respublikai. Šis privalomumas reiškia, kad Lietuvos teismai turi būti pasirengę praktiškai taikyti tiek tiesiogiai taikomas Europos Sąjungos teisės normas, tiek į nacionalinę teisę perkeltas teisės normas. Tačiau Lietuvoje dar labai jaučiamas žinių bei patirties trūkumas aiškinant ir taikant Europos Bendrijos teisę - darbo teisės normas, sukurtas visai kitoje teisinėje sistemoje, Lietuvos Respublikai nedalyvaujant jų priėmimo.⁵ Todėl formuojant Lietuvos teismų praktiką darbo santykių reguliavime yra labai svarbu atsižvelgti į Europos Teisingumo Teismo preliminarinius sprendimus. Tuo pačiu, teisėjai, atlikdami teisės aiškintojų

¹ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis//Valstybės žinios' 2004, Nr.2-2.

² Ten pat.

³ *Davulis T.* Darbo teisė : Europos Sąjunga ir Lietuva.- Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p 173.

⁴ Ten pat, p. 173.

⁵ Ten pat, p. 108.

vaidmenį, turi užtikrinti, kad nacionaliniai teismai ir teismų praktika atitiktų tarptautinės ir Europos Teisės reikalavimus. Kaip pažymi dr. doc. T. Davulis, Europos Teisingumo Teismo praktika labiausiai veikia valstybių narių teismų ir kitų teisės taikymo institucijų darbą, kadangi nacionaliniai teismai, nagrinėdami bylas, negali vengti taikyti bendrijos teisę arba jos taikymą sieti su įvairiomis sąlygomis¹. Pažymėtina, kad nacionaliniams teismams, taikantiems Bendrijos teisę, Europos Teisingumo Teismo praktika gali turėti tiesioginį ir netiesioginį poveikį. Tiesioginis poveikis gali būti apibūdinamas, kaip nacionalinio teismo, sprendžiančio bylą, pareiga atsižvelgti į konkretų Europos Teisingumo Teismo sprendimą. Netiesioginis teismo praktikos poveikis pasireiškia tuo, kad realybėje įvairių instancijų teismai, nagrinėdami panašias bylas, perima Europos Teisingumo teismo sprendimų motyvus, neapibrėžtų bendrijos teisės sąvokų išaiškinimus ir jais vadovaujasi.²

Reikia pažymėti, kad nors Europos Bendrijų darbo santykių reguliavimas yra gana fragmentiškas, tačiau Europos Teisingumo Teismo praktika įtakojo ir neišvengiamai ateityje įtakos Lietuvos darbo teisę. Tačiau pažymėtina, kad teismų praktika gali būti naudinga ir efektyvi tik tada, kai ji prieinama darbo santykių dalyviams. Todėl formuojant Europos Sąjungos vienodą teisminę praktiką darbo santykių reguliavimo srityje, manytina, kad svarbu yra atsižvelgti ne tik į Europos Teisingumo Teismo preliminarinius sprendimus, bet ir į Europos Teisingumo Teismo generalinių advokatų išvadas. Generalinių advokatų pareiga vadovaujantis Europos Bendrijų Sutarties 222 straipsniu – viešame posėdyje visiškai nešališkai ir nepriklausomai teikti argumentus dėl bylų, kuriose pagal Teisingumo Teismo statutą jis turi dalyvauti³. Tokiu būdu matoma, kad generaliniai advokatai apibendrina teisinėse išvadose Europos Teisingumo Teismo sprendimus bei pateikia doktrininę šaltinių analizę.

Tačiau klausimas – ar daug yra Lietuvoje teisininkų bei darbo santykių dalyvių, gebančių laisvai skaityti ir aiškinti Europos Bendrijos teisės normas originalia užsienio kalba? Galima teigti, kad jų nėra labai daug. Tuo atveju, manoma, jog pamažu išspręsti šią problemą padėtų užsienio kalbų tobulinimo kursai bei Lietuvos teisininkų kvalifikacijos kėlimas, seminarai, diskusijos, konferencijos Europos Teisingumo Teismo praktikos klausimais. Taip pat turėtų būti didesnis lėšų iš valstybės biudžeto skyrimas naudojantis vertėjų paslaugoms. Siekiant kuo nuodugniau susipažinti su Europos Teisingumo Teismo praktika, labai svarbu, kad artimiausiu metu kuo didesnis kiekis Europos Bendrijos teisės aktų bei Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijos būtų išversta į lietuvių kalbą bei paskelbta spausdintuose leidiniuose bei internetiniuose puslapiuose.

¹ Davulis T. Darbo teisė : Europos Sąjunga ir Lietuva.- Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p 173.

² Ten pat, p. 174.

³ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis//Valstybės žinios' 2004, Nr.2-2.

3.2. Lietuvos Konstitucinio Teismo sprendimų įtaka darbo teisei

Nagrinėjant teisinę doktriną, matoma, kad teisės mokslininkų išsiskiria nuomonės, kiek yra privalomi Lietuvoje aukščiausiųjų teismo institucijų priimti nutarimai ir išaiškinimai. Ypatinę vietą teisinėje sistemoje užima Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimai, kurie patys savaime nei sukuria, nei pakeičia, nei panaikina teisės normų. Tačiau matoma, kad praktiškai Lietuvos Konstitucinis Teismas ne tik šalina nekonstitucines normas iš visos teisės sistemos, bet ir aiškina Lietuvos Respublikos Konstituciją. Galim teigti, jog Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimai pasižymi aiškinamuoju pobūdžiu, kadangi veikia dar neapibrėžtus visuomeninius santykius, kai iškyla aplinkybės, numatytos konstitucinėje normoje. Manytina, kad Konstitucinio Teismo nutarimai laikytini darbo teisės šaltiniais, kurie eliminuoja prieštaraujančias Konstitucijai normas. Tai yra - teisės šaltiniais laikytini Konstitucinio Teismo nutarimai, kuriuose sprendžiama norminių teisės aktų atitikties Konstitucijai ir ginčai dėl kompetencijos atribojimo, aiškinama Konstitucija.¹

Nors formaliai Konstitucinis Teismas nėra norminių teisės aktų leidžiamoji institucija, tačiau egzistuojant kiekvieno įstatymo konstitucingumo prezumpcijai, kiekvienas teisės aktas, ar atskiros jo nuostatos, Konstitucinio Teismo pripažintos neatitinkančios Konstitucijai, netenka galios. 1997 m. sausio 20 d Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1004 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ 3.1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso 499 straipsnio pirmajai daliai ir Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniui“ konstatavo, kad spręsti klausimus, susijusius su žalos padarymu, įmanoma tik įstatyminio reguliavimo būdu. Vyriausybė minėtiems procesams įtaką gali daryti teikdama atitinkamus siūlymus įstatymų leidėjui, įstatymo nustatyta tvarka didindama minimalius atlyginimus arba panaudodama indeksavimą, o ne savo aktais koreguodama įstatymų normas. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas nutarė pripažinti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1004 „Dėl minimalus darbo užmokesčio didinimo“, 3.1 punktas prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio antrajai daliai <...> ir Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniui².

¹ *Tiažkijus V.* Darbo teisės teorija ir praktika . T. 1- Justitia, Vilnius, 2005, p. 94.

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

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 107 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad Lietuvos Respublikos įstatymas (ar jo dalis) arba kitas Seimo aktas (ar jo dalis), Respublikos Prezidento aktas, Vyriausybės aktas (ar jo dalis) negali būti taikomi nuo tos dienos, kai oficialiai paskelbiamas Konstitucinio Teismo sprendimas, kad atitinkamas aktas (ar jo dalis) prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.¹ Todėl Konstituciniam Teismui pripažinus tam tikrą teisės aktą prieštaraujantį Lietuvos Konstitucijai, jis netenka juridinės galios. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos 1993 m. vasario 28 d. Konstitucinio Teismo įstatymo Nr. I-67 72 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata - Konstitucinio Teismo priimti nutarimai turi įstatymo galią ir yra privalomi visoms valdžios institucijoms, teismams, visoms įmonėms, įstaigoms bei organizacijoms, pareigūnams ir piliečiams². Tuo remiantis manytina, kad Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimus galima laikyti darbo teisės šaltiniais, nes jie pripažįsta teisės aktą priešingą Konstitucijai bei darbo įstatymams ir pakeičia darbo santykių reguliavimą.

Įstatymo galią turintis Konstitucinio Teismo nutarimo tekstas turi labai svarbią reikšmę darbo teisės normų taikymui bei aiškinimui. Pažymėtina, kad sudėtinėse nutarimo dalyse įvardintos aplinkybės, kurias nustatė Konstitucinis teismas, argumentai bei įrodymai, kuriais grindžiamas konstitucinio teismo priimtas sprendimas, o prireikus – ir argumentai, paneigiantys kitas nuomones, darbo teisės normų taikymo ir aiškinimo prasme yra turiningiausi. Todėl manytina, kad ir tie Konstitucinio Teismo sprendimai, kai nėra pripažįstamas teisės akto priešingumas Konstitucijai ir darbo įstatymams, turėtų būti laikomi teisės šaltiniais, kadangi Konstitucinio Teismo nutarimai, interpretuodami bei aiškindami Konstitucijoje įtvirtintas nuostatas, išplečia konstitucinį darbo santykių reguliavimą.

Pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymą, Konstituciniam Teismui nenurodyta teisė aiškinti Konstitucijos ir kitų įstatymų. Tačiau tai nereiškia, kad šis teismas negali aiškinti Konstitucijos bei darbo teisės normų. Nagrinėjant Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimus, kuriuose kalbėta apie darbo teisės reglamentavimą, kiekviename šio Teismo nutarime galima aptikti darbo teisės normų išaiškinimus. Ypatingai svarbią reikšmę teisės aiškinimui turi konstatuojamoji Konstitucinio Teismo nutarimų dalis, nes joje pateikiami motyvai ir argumentai, kuriais grindžiama rezoliucija. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio Proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ konstatavo, kad Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis. Dirbantis žmogus

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymas //Valstybės žinios' 1993, Nr.6-120

Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu. Darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga - užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą.¹ Šiame Konstitucinio Teismo nutarime analizuojant darbo santykių reguliavimą, išskirtas labai svarbus socialinės partnerystės principas bei nurodyta, kad būtent socialinės partnerystės principas yra vienas iš pagrindinių reguliuojant darbo teisinius santykius ir ginčų, kylančių iš šių santykių, nagrinėjimo klausimus². Konstitucinis Teismas šiame nutarime išaiškino, kad darbo santykių teisiniam reguliavimui yra būdingi sekantys principai, tai :

- darbo sutarties šalių lygybė;
- papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas;
- draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė;
- darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka;
- galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais;
- darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis³.

Taigi, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas jokių specialių darbo teisės normų aiškinimo įgaliojimų neturi. Tačiau, Konstitucija išreiškia esminius visuomenės vertybinius, norminius ir institucinius pagrindus, Konstitucinio Teismo veikla užtikrinant Konstitucijos apsaugą padeda konstitucines vertybes paversti kiekvienos teisės srities vertybėmis⁴. Konstitucinio Teismo aiškinimo veikloje svarbus yra Konstitucijos, kaip vientiso akto aiškinimo principas, leidžiantis teismui sistemiskai aiškinti kitų teisės šakų normas.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso Kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai //Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

² *Nekrošius V.* Bylų, kylančių iš darbo teisnių santykių nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektas //Teisė. Nr.33(1), 1999, p. 33.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso Kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai //Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

⁴ *Spruogis. E.* Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimų įtaka teisei // Teisės problemos. Nr. 3 (41), 2004, p. 49.

Taigi, tiek teismai, tiek kiti darbo teisės subjektai privalo laikytis Konstitucinio Teismo nutarimuose išdėstyto Konstitucijos išaiškinimų bei kitų teisės šakų (tuo pačiu ir darbo teisės) normų išaiškinimo.

Tačiau iškyla klausimas, ar Konstitucinio Teismo sprendžiant konkrečią bylą pateikta motyvacija (pagrindimas) taikomas tik tam sprendimui, ar ir būsimiems sprendimams kitose teisės šakose – tai yra ir darbo teisei? Lietuvos Konstitucinis Teismas 2003 m. gegužės 30 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 86, 87 straipsnių papildymo bei pakeitimo ir įstatymo papildymo 88¹ straipsniu įstatymo 4 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 11 d. nutarimo Nr. 457 „Dėl Vilniaus apskrities viršininko atleidimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“ 9 straipsnio 1 daliai konstatavo, kad pagal Konstituciją Konstitucinio Teismo sprendimai (nutarimai) yra privalomi visiems bei nurodė, kad Konstitucinio Teismo aktai yra teisės šaltiniai¹.

Minėta, kad vadovaujantis norminiais teisės aktais, Lietuvos Konstitucinis Teismas nėra įstatymų leidėjas, todėl jo nutarimuose negali būti įtvirtinta bendro pobūdžio elgesio taisyklių. Tačiau manytina, kad Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimai, kurie vienaip ar kitaip vertina ar interpretuoja bei aiškina Lietuvos Konstituciją bei darbo teisės normas yra labai svarbūs darbo teisės šaltiniai. Todėl į Lietuvos Konstitucinio Teismo išaiškinimus (praktiką) darbo santykių subjektams privalu atsižvelgti. Konstitucinio Teismo išaiškinimai (praktika) yra ne iš pozityviosios teisės, bet iš racionalumo, politinės etikos ir teisinės kultūros sričių. Tai reiškia, kad pozityviosios teisės požiūriu jie nėra įpareigojantys. Be to, kaip pažymima mokslinėje doktrinoje, pasitaiko, kad Teismo išaiškinimai peržengia jo kompetencijos ir apskritai teisės ribas.² Lietuvos Konstitucinis Teismas 2001 m. gegužės 24 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“ konstatavo, kad svarbu išsiaiškinti, kaip interpretuotina įtvirtinta nuostata “ne visos darbo dienos arba ne visos darbo

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gegužės 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 86, 87 straipsnių papildymo bei pakeitimo ir įstatymo papildymo 88¹ straipsniu įstatymo 4 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 11 d. nutarimo Nr. 457 „Dėl Vilniaus apskrities viršininko atleidimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“ 9 straipsnio 1 daliai // Valstybės žinios, 2003, Nr.53-2361.

² *Ragauskas P.* Konstitucinio Teismo vaidmuo įstatymų leidyboje // Teisės problemos, Nr. 1(43), 2004, p. 30.

savaitės darbas”. Tačiau ši nuostata aiškintina ne tik pažodžiui (lingvistiškai), bet ir atsižvelgiant į kitas Įstatymo nuostatas. Konstitucinis Teismas nurodė, jog atsižvelgiant į įtvirtintą palankumo darbuotojams principą yra pagrindo teigti, kad Vyriausybė, pagal Įstatymą turėdama įgaliojimus nustatyti ne visos darbo dienos nustatymo tvarką arba ne visos darbo savaitės nustatymo tvarką, turi teisę nustatyti ir tai, kad susitariant dėl ne viso darbo laiko gali būti numatyta sutrumpinti darbo dieną (pamainą) tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę. Todėl įstatyminis pavedimas Vyriausybei nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės darbo nustatymo tvarką negali būti aiškinamas kaip įtvirtinantis alternatyvą nustatyti tik ne visą darbo dieną arba tik ne visą darbo savaitę¹.

Žmogaus teisė į lygybę - tai visų pirma konstitucinė teisė, tačiau svarbu, kad ši teisė būtų įtvirtinta ir veiksmingai įgyvendinama atskirose visuomeninių santykių sferose, tarp jų ir darbo santykiuose. Lygybės principas – tai vienas svarbiausių šiuolaikinės demokratinės valstybės principų bei žmogaus teisių apsaugos elementų, užimančių svarbią vietą tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos teisėje. Viena iš problemų, susijusių su lygybės principo taikymu darbo teisiniuose santykiuose – lygybės principo taikymas nustatant darbo užmokestį. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2007 m. kovo 20 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 187 straipsnio 1 dalies <...> atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ konstatavo, kad darbo apmokėjimo santykių diferencijuoto teisinio reguliavimo galimybė kyla ir iš tarptautinių teisės aktų, *inter alia* iš Europos Sąjungos teisės bei nurodė, kad valstybė gali pasirinkti įvairias darbo apmokėjimo sistemas; ir <...> kad diferencijuotas darbo apmokėjimo santykių teisinis reguliavimas savaime nesuponuoja diskriminacinių arba su privilegijų suteikimu susijusių nuostatų. Teismas pabrėžė, kad vien tai, jog Darbo Kodekso 187 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta galimybė nustatyti nevienodus MVA ir MMA dydžius atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms, savaime nereiškia, kad kuri nors asmenų grupė yra diskriminuojama arba, kad kuriai nors asmenų grupei yra suteikiama privilegijų, arba, kad yra suvaržoma arba paneigiama asmens teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą².

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas “ Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai//Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1595

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vaidmuo darbo santykių reguliavime

Teismas yra valstybinės valdžios dalis, todėl jam yra deleguojama teisingumo vykdymo funkcija. Pagrindinė teismo funkcija ir pareiga, taip pat galutinis tikslas – išspręsti šalių ginčą iš esmės. Šalių teisių ir interesų gynimas teisme yra kartu ir valstybės interesų gynimas, kadangi teisingumo vykdymas yra valstybės pareiga, realizuojama per valstybinės valdžios – teismo kompetenciją. Teismas, nustatydamas konkrečią visuotinai privalomą taisyklę, yra atsakingas suinteresuotai bylos šaliai už savo veiksmų teisėtumą ir pagrįstumą. Darbo sutarties pagrindu darbo santykių dalyviai įgyja skirtingas pareigas ir teises. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo darbo santykiuose yra nustatomos garantijos, kurių šalys negali sumažinti. Kiekvienas darbo santykių dalyvis turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Valstybė šias žmogaus teises užtikrina sudarydama ekonomines, socialines, ir įstatymines prielaidas.

1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsnyje yra įtvirtinta, kad teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai¹. Ši norma detalizuota Civilinio proceso kodekso, įsigaliojusio pagal Lietuvos Respublikos 2002 metų vasario 28 d. Civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir patvirtinimo įstatymą Nr. IX-743 6 straipsnyje, kur nurodyta, kad teisingumą civilinėse bylose vykdo tik teismai, vadovaudamiesi asmenų lygybės įstatymui ir teismui principu, nepaisydami jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, užsiėmimo rūšies ir pobūdžio, kitų aplinkybių.²

Teismas, sprenddamas darbo santykių dalyvių ginčą, susiduria su kelias galimais jo sprendimo variantais, kadangi kiekvienoje byloje yra dvi šalys, turinčios priešingų interesų ir pusiausvyros. Teismas, ieškodamas geriausio sprendimo, privalo išklausti abiejų šalių argumentų, atsižvelgti į abiejų šalių teisėtus interesus bei ieškoti tarp tų interesų teisingos pusiausvyros. Kadangi įstatymiškai būtina motyvuoti teismo sprendimus, teismo sprendimas turi būti motyvuotas teisės taikymo aktas, grindžiamas įrodytais faktais, galiojančiomis teisės normomis ir jų aiškinimu³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kaip kiekvienos šalies teisminė institucija teismų sistemos hierarchijoje atlieka darbo konfliktų išsprendimo funkcijas. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra vienintelis kasacinis teismas Lietuvos Respublikoje. Teismo veikla sprendžiant teisės klausimus individualiose darbo bylose, suprantama, yra

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

² Civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir patvirtinimo įstatymas. Civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios'2002, Nr. 36-1340.

³ Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

kryptinga. Tačiau teisingumo vykdymas individualiose darbo bylose nėra vienintelė ir pagrindinė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo funkcija. Jo pagrindinė užduotis yra užtikrinti teisės normų aiškinimą ir jų taikymą: sprendamas bylas ir reaguodamas į žemesniųjų teismų padarytus teisės pažeidimus kasacinis teismas juos šalina, tuo pačiu užtikrindamas vienodą teismų praktiką ir teisės aiškinimą visoje valstybėje.

Pagal Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 23 straipsnio 2 dalį, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus¹. Ši kasacinio teismo funkcija yra įgyvendinama priimant ir skelbiant kasacines nutartis. Tačiau aktualus klausimas yra, kokias metodais ir formomis Lietuvos Aukščiausiasis Teismas privalo formuoti teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Įstatymiškai tvirtinta, kad tik Lietuvos Aukščiausiasis Teismas turi teisę legaliai aiškinti darbo įstatymus ir kitus teisės aktus formuojant teismų praktiką. Tam Aukščiausiasis Teismas skelbia biuletenyje „Teismų praktika“ plenarinių sesijų nutartis, taip pat trijų ir išplėstinių septynių teisėjų kolegijų nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma atitinkamo skyriaus teisėjų. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo nuostatos tokias nutartis laiko bylos nagrinėjimo šaltiniais.

Išnagrinėjęs bylą, teismas priimtą sprendimą, paskelbia viešai. Aukščiausiojo Teismo biuletenyje bei interneto tinklapyje skelbiami Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo nustatyti Aukščiausiojo Teismo nutarimai ir nutartys. Darbo santykių reguliavimui yra labai svarbios tos kasacinės nutartys, kurios panaikina ar pakeičia žemesniųjų teismų sprendimus. Taip išryškintos žemesniųjų teismų dažniausiai teismų praktikoje daromos įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo klaidos. Suprantama, teisės aiškinimas padeda realizuoti aiškinamą teisę. Todėl tampa svarbi ne ta teisė, kuri užrašyta įstatyme, o tai, kaip įstatymo tekstą suvokia teismai ir kitos institucijos, taikančios darbo teisės normas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. sausio 4 d. civilinėje byloje A.K. v. AB „Vievio paukštynas“ Nr. 3K-3-10/2006 nurodė, kad kasacinio teismo paskirtis yra spręsti teisės aiškinimo ir taikymo klausimus, ir kad šios funkcijos atlikimas sudaro sąlygas užtikrinti visoje valstybės teritorijoje vienodą teisės aiškinimą ir taikymą. Kasacine tvarka gali būti nagrinėjami tik tie kasaciniame skunde ir atsiliepime į skundą išdėstyti kasacijos pagrindai ir teisiniai argumentai, pagrindžiantys nurodomus pagrindus, kuriuose yra formuluojamos teisės taikymo ir aiškinimo problemos, reikšmingos vienodinant teismų praktiką, susijusią su teisės taikymu ir aiškinimu (interpretavimu). Šie kasaciniam teismui suteikti įgalinimai leidžia siekti

¹ Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

kasacijos tikslų – vykdyti teisingumą konkrečioje byloje (kasacijos individualus pobūdis) ir užtikrinti harmoningą teisės plėtrą valstybėje (norminę reikšmę turintis kasacijos pobūdis).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje, nustatydamas neturtinės žalos dydį atsižvelgė į teismų praktiką bei nurodė, kad teismų praktikoje taip pat suformuluota, kad konstatavus įstatymo saugomos asmens teisės ar teisėto intereso pažeidimą teismas gali įpareigoti atlyginti neturtinę žalą, tačiau vien neturtinės teisės ar vertybės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t.y. neturtinei žalai atlyginti už neturtinių vertybių pažeidimą būtinos visos civilinės atsakomybės sąlygos (neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala)¹.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenyje ir interneto tinklapyje skelbiami nutarimai ir nutartys sudaro visiems darbo santykių subjektams galimybę susipažinti su teismų praktika. Į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus². Tiek Lietuvos Respublikos Teismų įstatyme, tiek Civilinio proceso Kodekse nėra įtvirtinta, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika yra privaloma, o tik tai, kad į ją turi būti atsižvelgiama. Tačiau manytina, kad teismų praktika darbo teisės subjektams tampa privalomas ta prasme, kad pagal šį aiškinimą galima nuspėti teisinius sprendimus, kuriuos Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kaip kasacinė institucija priims ateityje.

Manytina, kad neatsižvelgus į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, išaiškinimus bei rekomendacijas, žemesnės instancijos teismo sprendimas būtų naikintinas apeliacine ar kasacine tvarka, kadangi vadovaujantis Lietuvos Respublikos 2002 m. vasario 28 d. įstatymu Nr. IX-743 patvirtinto Civilinio proceso Kodekso 346 straipsniu, pagrindas peržiūrėti bylą kasacine tvarka yra, jeigu teismas skundžiamame sprendime (nutartyje) nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos³. Vadovaujantis Civilinio proceso Kodeksu - veiksmai, neatitinkantys teisės normos išaiškinimo bus laikomi neteisėti ir peržiūrimi.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas – teisminė institucija, kuri sprendžia darbo bylas kaip paskutinė instancija. Kadangi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įstatymo supratimą, kaip jį taikyti bei išaiškinimą jau yra pateikęs, palikti sprendimą galioti ar jį pakeisti yra jo kompetencija ir prerogatyva. Tai darbo santykių subjektus sąlygoja orientuotis į tokį teisės normų išaiškinimą, kad vėliau sprendimai apeliacine ar kasacine tvarka nebūtų

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“* Nr. 3K-3-10/2006//Teismų praktika. 2006, Nr. 25.

² Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

³ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir patvirtinimo įstatymas. Civilinio proceso Kodeksas// Valstybės žinios'2002, Nr. 36-1340.

panaikinti. Tuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos vaidmuo reguliuojant darbo santykius dar labiau sutvirtėja ir yra aktualus ne tik teisėjams, prokurorams, advokatams, bet ir kitiems darbo santykių dalyviams, analizuojantiems ir plėtojantiems vieną ar kitą teisės klausimą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. rugsėjo 13 d. civilinėje byloje M.B. v. UAB „Lazdijų vanduo“ Nr. 3K-483/2006 nurodė, kad teismai, sprenddami dėl visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimo išrinkti naują valdybą, nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo remdamasis teismų praktika, kad renkant naujus narius, visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimo pripažinimas negaliojančiais vien dėl formalių priežasčių prieštarautų protingumo ir ekonomiškumo principams, galėtų turėti neigiamų padarinių bendrovės ir pagrindinio akcininko veiklai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. rugsėjo 24 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-856/2001) bei nutarė Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 28 d. nutartį panaikinti ir perduoti bylą iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui¹.

Kaip minėta, teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys turi pareigą atsižvelgti į įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus, kurie pateikti Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse. Tačiau realiai darbo santykių subjektai, siekiant geriau suprasti darbo teisės normų prasmę ir turinį, atsižvelgia taip pat ir į oficialiame biuletenyje nepaskelbtas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis. Manytina, kad atsakant į klausimą, ar reikia remtis konkrečia nepaskelbta oficialiame biuletenyje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi, turėtų spręsti teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes. Tai suprantama todėl, kad darbo teisės normas įtvirtinantys aktai yra tokio pobūdžio, kad gali būti darbo santykių subjektų įvairiai interpretuojami. Be to, sudėtingais atvejais teisės reikalavimams suprasti darbo santykių subjektai gali stokoti teisinių žinių. Todėl teismų praktika gali tapti neišvengiamu darbo teisės šaltiniu, nors tai nėra privalomai įtvirtinta nei formaliąja nei praktine prasme. Realiai vertinant, tokie išaiškinimai tampa autoritetingomis nuomonėmis, kuriomis nors ir neprivaloma, tai jau bent pageidautina remtis.

Vienas iš pagrindinių darbo santykių reguliavimo principų – teisinio aiškumo principas bei visų asmenų lygybės įstatymui principas gali būti įgyvendinami tik tada, jeigu teisės normos bus vienodai aiškinamos ir taikomos. Užtikrinant vienodą darbo teisės normų aiškinimą ir taikymą yra labai svarbus teismų vaidmuo, ypač, kaip minėta, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vaidmuo. Teisinis tikrumas ir aiškumas priklauso nuo daugelio

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis *M.G. v. UAB „Lazdijų vanduo“* Nr. 3K-3-483/2006.

subjektyvių ir objektyvių faktorių. Vienas iš jų – kalbos dviprasmiškumas, neapibrėžtumas ir miglotumas. Darbo teisės normos yra formuojamos pagal kalbos priemones, kurios yra vienintelis galimas teisės normų kūrimo ir perdavimo įrankis. Darbo įstatymuose ar kituose teisės aktuose vartojami žodžiai praktiškai gali turėti keletą reikšmių. Be to tam tikri žodžiai ar tam tikros frazės atskiruose teisės aktuose gali būti aiškinamas nevienodai. Kuomet nėra pilnai aiški kalba, visiškas teisinis aiškumas yra neįmanomas.¹ Todėl bendrinės kalbos interpretavimas yra būtina teisės normos supratimo sąlyga.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2007 m. vasario 20 d. civilinėje byloje *M.M. v. AB „Spauda“* Nr. 3K-3-59/2007 nurodė, kad Lietuvos Darbo Kodekso 125 straipsnyje įtvirtintas darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu – labiausiai atitinka sutartinį darbo santykių pobūdį bei pažymėjo, kad įstatyme nenustatyta atvejų, kuriais darbo sutartis negali būti nutraukta šalių susitarimu, t. y. įstatyme šalių valia nutraukti darbo sutartį susitarimu neribojama. Tačiau įstatyme nustatyta darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu tvarka, kurios turi laikytis darbo teisinių santykių šalys tam, kad, sudarydamos tokį susitarimą, suderintų savo interesus ir išreikštų jame tikrąją savo valią, be to, išvengtų ateityje teisminių ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje aiškindamas teisės normas rėmėsi teismų praktika (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija 2005 m. gegužės 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, bylos Nr. 3K-7-290/2005), ir paaiškino, kad šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus ir pasekmes².

Matoma, kad teisinis interpretavimas yra būtinas žingsnis norint suprasti teisės normų tikslią reikšmę ir jų taikymo tikslą. Todėl Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pagrindinė užduotis formuojant teismų praktiką – užtikrinti vienodą teisės normų aiškinimą bei jų pritaikymą. Tačiau tikslingas teisės normų aiškinimas yra galimas tik tai tuomet, kai yra tam sukurtos konkrečios teisės normų aiškinimo taisyklės ir principai. Tačiau Lietuvoje šiuo laikotarpiu tai teisiškai nėra įtvirtinta. Todėl Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, įgyvendindamas savo teises teismų praktikos suvienodinimo sferoje, kartais peržengia savo kompetencijos ribas plečiamai aiškindamas įstatymus ir netgi kurdamas naujas teisės normas³.

¹ *Mikelėnas V.* Aukščiausiojo teismo vaidmuo užtikrinant vienodą teisės aiškinimą. Mokslo darbai. Teisė. Nr. 44, 2004.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis *M.M. v. AB „Spauda“* civilinėje byloje Nr. 3K-3-483/2006.

³ *Tiažkijus V. Maculevičius J.* Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.- Algarvė, Vilnius, 1997, p. 23.

3.4. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo praktikos vaidmuo

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad administracinių, darbo, šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai.¹ Lietuvoje įsteigti administraciniai teismai - tai specializuoti teismai, kuriuose (skirtingai nuo bendrosios kompetencijos teismų, kuriuose nagrinėjamos baudžiamosios bylos ir ginčai, kylantys iš civilinių, šeimos, darbo, kitų privatinių teisinių santykių), sprendžiami ginčai, kurie kyla vidaus ir viešojo administravimo, valdymo srityje. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad Vyriausiasis Administracinis Teismas formuoja vienodą administracinių teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Tam Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas:

1) skelbia šio teismo plenarinės sesijos priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, trijų teisėjų kolegijų ir išplėstinių penkių teisėjų kolegijų priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma šio teismo teisėjų, taip pat visus sprendimus dėl norminių administracinių aktų teisėtumo;

2) analizuoja administracinių teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir teikia rekomendacinius išaiškinimus;

3) gali konsultuoti administracinių teismų teisėjus įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais².

Teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus turi pareigą atsižvelgti į Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenyje paskelbtuose sprendimuose, nutarimuose ir nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus. Matoma, kad Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo viena iš funkcijų formuoti vienodą administracinių teismų praktiką. Tačiau pažymėtina, kad teisinėje sistemoje viena teisės šaka glaudžiai yra susieta su kitomis teisės šakomis. Lietuvoje darbo teisė praktikoje glaudžiai sąveikauja su administracine teise. Esant darbo santykiams, kai darbo santykių subjektai dėl įvairių priežasčių negali naudotis savo teisėmis ar įgyvendinti pareigų, būtina kompetentingų valstybinių institucijų pagalba. Daugumą darbo teisių gynimo būdų gali taikyti tiek teismai, tiek kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai. Tačiau, jeigu darbo teisių gynimo būdai yra susiję su teisės aktų teisėtumo kontrole, kai reikalingos teisinės žinios, tuomet tam tikrus darbo teisių gynimo būdus gali taikyti tik teismai.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

² Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymo Nr. VIII-1029 88 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad teismas gali priimti sprendimą, kuriuo siekiama patenkinti skundą (prašymą) ir panaikinti skundžiamą aktą (ar jo dalį) arba įpareigoti atitinkamą administravimo subjektą pašalinti padarytą pažeidimą ar įvykdyti kitoki teismo patvarkymą¹. Viena iš Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo funkcijų - skelbti šio teismo plenarinės sesijos priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, trijų teisėjų kolegijų ir išplėstinių penkių teisėjų kolegijų priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma šio teismo teisėjų, taip pat visus sprendimus dėl norminių administracinių aktų teisėtumo. Administracinių teismų priimti sprendimai gali panaikinti neteisėtus norminius aktus, kuriuos išleido valstybės institucijos darbo teisės srityje.

Darbo teisinių santykių subjektų teisės gali būti ginamos administracine tvarka, jeigu tai įtvirtinta specialiuose darbo įstatymuose. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų Kodeksas už darbo teisių pažeidimus nustato darbo santykių subjektams administracinę atsakomybę. Pagal galiojantį Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksą, administracinės atsakomybės taikymo subjektai yra paminėti teismai². Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas 2005 m. kovo 9 d., nagrinėdamas administracinę bylą Nr. N³-397-05 nutartyje konstatavo, jog Darbo Kodekso 98 str. 1 d. nustatyta, kad nelegaliu darbu laikomas darbas esant šio Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties. Darbo Kodekso 99 str. 2 d. ir 3 d. nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu; darbdavys užtikrina, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą; už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys. Iš šių teisės normų seka, kad darbo sutarties nepasirašius abiem darbo santykių subjektams - tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas esant paminėtoms sąlygoms yra nelegalus³.

Minėta, kad viena iš Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo funkcijų formuoti vienodą administracinių teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Teisės aiškinimas precedentinės teisės šeimai priklausančiose šalyse yra viena iš svarbiausių teismo funkcijų. Nors Lietuva priklauso bendrosios teisės sistemai, tačiau tam tikrų precedentinės teisės bruožų galima aptikti ir Lietuvos administracinėje teisėje. Precedentinės teisės bruožų atsiradimas savaime labai padidina ir teisės aiškinimo

¹ Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas// Valstybės žinios 1999, Nr. 13-308.

² Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas// Žin., 1985, Nr. 1-1.

³ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2005 m. kovo 9 d. nutartis V. M. administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. N³-397-05, kategorija 27.

reikšmingumą. Pažymėtina, kad 1999 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymo Nr. VIII-1029 13 straipsnio 2 dalis iš esmės įteisina teisminį precedentą: Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas skelbia plenarinės sesijos priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, taip pat trijų teisėjų kolegijų ir išplėstinių penkių teisėjų kolegijų priimtus sprendimus, nutarimus ir nutartis, kurių paskelbimui pritarė dauguma šio teismo teisėjų, bei visus sprendimus dėl norminių administracinių aktų teisėtumo. Į Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenyje paskelbtuose sprendimuose, nutarimuose ir nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus.¹ Matoma, kad aptariamas straipsnis ir skirtas vienodai visų teismų praktikai formuoti bei, kad nustatoma prievolė ne tik teismams, bet ir valstybės ir kitoms institucijoms, taip pat kitiems asmenims, taikant įstatymus bei kitus teisės aktus atsižvelgti į Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenyje paskelbtuose sprendimuose, nutarimuose ir nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų išaiškinimus.

Svarbiausia teisę aiškinti ją taikant. Tačiau susiduriama su praktiniu teisės normų turinio ir prasmės išaiškinimo probleminiu aspektu viešojo administravimo institucijose, kurioms suteikti administraciniai įgaliojimai, nes jas dažniausiai aiškina ir taiko valstybės tarnautojai, neturintys teisinio išsilavinimo. Ši aplinkybė leidžia teigti, kad sisteminių teisinių žinių neturėjimas sudaro prielaidas neteisingai suprasti teisės normų turinį ir atitinkamai padaryti teisinių klaidų tas normas taikant.² Pavyzdžiui, administracinės teisės pažeidimų byloje Nr. A-1-197-02/2004 Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnas surašė Ž. D. administracinio teisės pažeidimo protokolą, kuriame nurodė, kad Ž. D., būdamas uždarnosios akcinės bendrovės direktorius, nelegaliai be darbo sutarčių įdarbino ir nuo 2004 m. liepos 20 d. leido dirbti žuvies apdorotoju asmeniui, įvardijusiam save „Petrovu Vladimiru“, o nuo 2004 m. liepos 26 d. leido dirbti valytoja A. V. Klaipėdos rajono apylinkės teismas 2004 m. rugpjūčio 18 d. nutarimu gražino administracinio teisės pažeidimo protokolą ir medžiagą Valstybinei darbo inspekcijai. Teismas nurodė, kad administracinio teisės pažeidimo protokolas ir medžiaga turi akivaizdžių trūkumų, dėl kurių negalima nustatyti pažeidimo esmės³. Tarp darbo teisės subjektų dažniausiai egzistuoja dvišaliai darbo santykiai, atsirandantys darbo sutarties pagrindu. Darbo sutartimi darbuotojas ir darbdavys susitaria, kad

¹ Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas// Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.

² Žilinskas D. Teisės aiškinimo problemos šiuolaikinėje Lietuvos administracinėje teisėje. -Jurisprudencija, 2003, t.46 (38).

³ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobuita Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime, [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: < [http://www.lvat.lt/documents/ Bylu_del_nelegalaus _darbo_apibendrinimas.doc](http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.doc)>.

darbuotojas dirbs tam tikrą darbą arba eis tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja, kad suteiks darbuotojui nustatytą darbą, mokės darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrins darbo sąlygas. Lietuvos Darbo Kodekso 98 straipsnyje įtvirtinta, kad nelegaliu darbu laikomas darbas:

1) esant Kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties;

2) dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.¹

Už leidimą dirbti nelegalų darbą darbdaviams ar jų įgaliotiems atstovams atsiranda administracinė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų Kodekso 41⁽³⁾ straipsnį, kur įtvirtinta, kad nelegalus darbas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį². Pripažįstama, kad nelegalus darbas yra vienas iš sunkiausių Lietuvos Darbo Kodekso pažeidimų, paneigiančių įtvirtintas imperatyvias darbo teisės normas. Nelegaliu darbu kėsiamasi į kelis teisinius gėrius: t.y. nelegaliu darbu kėsiamasi į asmens teisę pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, kurios priklauso pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims bei šiuo pažeidimu kėsiamasi į valstybės ir visuomenės interesus, leidžiančius užtikrinti, kad visi asmenys įstatymų nustatytu būdu galėtų pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis.

Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas, vykdydamas savo, kaip teisės aiškintojo funkciją, pateikė bylą dėl nelegalaus darbo nagrinėjimo praktikos apibendrinimą, aprobuotą Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime. Šio apibendrinimo pagrindinis tikslas buvo nustatyti atvejus, kai teismų praktika nagrinėjant bylas dėl nelegalaus darbo nevienoda ir, nustačius nevienodą teismų praktiką, rekomenduoti teismams, kaip turėtų būti taikomos ir aiškinamos teisės normos. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas apibendrinamas bei skirdamas didžiausią dėmesį probleminės teismų praktikos analizei, nurodė, kad siekiant vertinti ar darbas yra nelegalus, būtina konstatuoti, kad darbas yra dirbamas (tai yra asmuo jau realiai pradėjo dirbti darbą) bei, kad darbdavio ir dirbančiojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymius (DK 93 straipsnis) :

- 1) Darbas turi būti dirbamas darbdaviui ir fiziniam asmeniui susitarus,
- 2) Asmuo dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eina tam tikras pareigas.
- 3) Asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai,

¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

² Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų Kodeksas// Žin., 1985, Nr. 1-1.

4) Asmuo dirba atlygintinai.¹

Kiekvienas darbo teisinių santykių dalyvis, dirbdamas pagal darbo sutartį įgyja teisę gauti darbo užmokestį. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, kuris, vadovaujantis Lietuvos Darbo Kodekso 186 straipsnio 4 dalimi yra mokamas pinigais². Tačiau pažymėtina, kad esant skirtingai teismų praktikai, Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas, aiškindamas Lietuvos Darbo Kodekso normas, rekomendavo teismams laikytis praktikos, kad nelegalus darbas apima bet kokius atlygintinus darbo santykius, neatsižvelgiant į tai, kokia forma už darbą atlyginama: atlyginant natūra, įskaitant skolą ar kitaip. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas, aiškindamas Lietuvos Darbo kodekse įtvirtintas nuostatas, nurodė, jog aplinkybė, kad darbdavys ir dirbantysis susitarė, jog už darbą nemokama arba faktiškai už darbą nemokama, nepaneigia, kad tarp šalių yra susiklostę darbo teisiniai santykiai, nes pagal Lietuvos Darbo Kodekso 187 straipsnio 3 dalį darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Lietuvos Darbo Kodekso 187 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus minimaliuosius dydžius. Be to, Lietuvos Darbo Kodekso 94 straipsnio 2 dalis draudžia šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis³.

Taigi, darbo teisiniams santykiams visada būdingas susitarimas. Lietuvos Darbo Kodekso 93 straipsnyje nustatytų darbo sutarties požymių buvimas reiškia tai, kad tarp darbuotojo ir darbdavio yra sudaryta sutartis dėl darbo funkcijų, darbovietės ir kitų sąlygų. 2007 m. sausio 3 d. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas administracinėje byloje N¹⁷-117/2007 nurodė, jog konstatuojant nelegalaus dirbamo darbo požymį neužtenka apsiriboti vien tik nustatymu aplinkybės dėl asmenų rastų darbo vietoje ir neturinčių darbo sutarties. Būtina įrodyti, jog įvykus darbdavio ir darbuotojo susitarimui, būsimas darbuotojas pradėjo realiai dirbti, t. y. pradėjo atlikti konkrečias, tarpusavio darbdavio ir darbuotojo susitarimu aptartas funkcijas⁴. Teismas pabrėžė, kad asmens atvykimas į darbo vietą bei buvimas joje, neatliekant jokių darbo funkcijų, negali būti laikomas nelegaliu darbu, kadangi nelegaliu darbu laikomas darbas, kai esant darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutartis.

¹Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobota Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime, [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: < [http://www.lvat.lt/documents/ Bylu_del_nelegalaus _darbo_apibendrinimas.doc](http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.doc)>.

² Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

³ Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobota Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime, [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: < [http://www.lvat.lt/documents/ Bylu_del_nelegalaus _darbo_apibendrinimas.doc](http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.doc)>.

⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2007 m. sausio 3 d. nutartis administracinėje byloje N¹⁷ – 17/2007.

4. Darbo santykių reguliavimo perspektyvos

4.1. Teismų praktikos skelbimas

Visuomenės dėmesys į teismus yra suprantamas, kadangi darbo santykių dalyviams teismai yra paskutinė viltis sprendžiant darbo ginčus. Darbo santykių dalyviai tikisi, kad teismai bus nešališki ir kompetentingi. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 117 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad visuose teismuose bylos nagrinėjamos viešai¹. Kartais, siekiant apsaugoti žmogaus asmeninio ar šeimyninio gyvenimo slaptumą bei tais atvejais, kai viešai nagrinėjama byla gali atskleisti valstybės, profesinę ar komercinę paslaptį darbo bylos gali būti nagrinėjamos ir uždareme posėdyje, jeigu to reikalauja visuomenės, moralės, viešosios tvarkos arba nepilnamečių bei privataus gyvenimo interesai. Tačiau ir tokių bylų teismo sprendimai visada turi būti skelbiami viešai. Teismo proceso viešumo principas padidina visuomenės pasitikėjimą teismu, nes visuomenė turi galimybę matyti ir girdėti, kaip yra įgyvendinamas teisingumas, drausmina šalis, sutaiko jas nuo nesąžiningų poelgių ir aiškiai nepagrįstų ieškinių, nes į tokius poelgius neigiamai reaguoja visuomenė, viešumas padeda užtikrinti visuomenės teisinį švietimą, leidžia plėtotis teisės doktrinai². Visi teismų sprendimai yra publikuojami Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 39 straipsnyje nustatyta tvarka: Vyriausiojo Administracinio Teismo biuletenyje bei interneto tinklapyje skelbiami Vyriausiojo Administracinio Teismo sprendimai, nutarimai ir nutartys, Aukščiausiojo Teismo biuletenyje bei interneto tinklapyje skelbiami Aukščiausiojo Teismo nutarimai ir nutartys³. Tokios nuostatos visiškai suprantamos, kadangi teismų praktika turi būti prieinama visuomenei, kad taptų teisės šaltiniais. Su teismo procesu informacijos išviešinimas padeda užtikrinti teisingumo įvykdymą konkrečioje byloje. Pagal paskirtį teismų sprendimų viešą publikavimą galima suskirstyti į dvi grupes :

- 1) Informacijos apie teismų procesinius sprendimus pateikimas visuomenei siekiant informuoti apie konkrečias teismų bylas;
- 2) Informacijos apie teismų procesinius sprendimus pateikimas visuomenei siekiant informuoti apie teismų praktiką, precedentus⁴.

Pažymėtina, kad viešai informuojant darbo santykių subjektus apie teismų praktiką, yra labai aktualu teismų sprendimų turinį ir jų ištraukas publikuoti originalia forma,

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

² Laužikas E. Mikelėnas V. Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. T.1- Justitia, Vilnius , 2003, p. 166.

³ Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851.

⁴ Simaitis R. Teismo proceso viešumas ir teisės į privatumą apsauga publikuojant teismų procesinius sprendimus. Justitia, Nr. 4, 2006, p. 33.

jų neiškraipyti, išsaugoti teisinę kalbą bei labai tiksliai perteikti visą tekstą. Be to, labai svarbu darbo santykių subjektams perduoti tiksliai informaciją apie tai, kaip teismas aiškina ir taiko konkrečias darbo teisės normas, - tai yra informuoti apie teisės taikymo ir aiškinimo taisykles. Kadangi susiduriama su darbo teisės subjektų informavimu apie apibendrintą teisės taikymą ir aiškinimą, todėl teismų praktikoje teismo sprendimas, kaip konkretus individualus teisės taikymo aktas nebėra toks svarbus. Teismų sprendimų, kaip konkrečių teismų precedentų, individualizavimas čia reikšmingas vieninteliu požiūriu – padėti atpažinti (įvardinti ir nurodinėti) konkrečius precedentes ir greitai atlikti veiksmingą jų paiešką¹.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. birželio 7 d. civilinėje byloje *V. R. v. Viešoji įstaiga Utenos verslo informacijos centras* Nr. 3K-3-372/2006 priimdamas nutartį konstatavo, kad kasatorius kasaciniame skunde teigdamas apie Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių ieškinio senatį, netinkamą aiškinimą ir taikymą bei šiame kontekste nukrypimą nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisės taikymo ir aiškinimo praktikos, remiasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktą, taikymo teismų praktikoje“ 22 punkto 3 pastraipoje pateiktu rekomendacinio pobūdžio išaiškinimu. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į faktinius bylos duomenis, teigė, kad kasatorius šioje byloje nepagrįstai remiasi minėto Senato nutarimo vien tik 22 punkto 3 pastraipoje pateiktu išaiškinimu ir neatsižvelgia į minėto Senato nutarimo 22 punkto 1 pastraipoje pateiktą išaiškinimą². Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo (toks rekomendacinio pobūdžio išaiškinimas yra pateiktas ir minėto Senato nutarimo 22 punkto 1 pastraipoje), kad jeigu ankstesnė drausminė nuobauda yra vienas iš darbo sutarties nutraukimo, dėl kurio teisėtumo kilęs ginčas, pagrindo sudėties elementų, o darbuotojas (ieškovas) nėra ieškinio forma pareiškęs dėl jos atskiro reikalavimo, tai pareikštas reikalavimas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu apima ir reikalavimą dėl ankstesnės drausminės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo patikrinimo³.

Norint darbo santykių dalyviams kuo veiksmingiau pasinaudoti teismų praktika, būtina sudaryti sąlygas laisvai ir patogiai prieiti prie kiek įmanoma didesnės procesinių sprendimų apimties. Tuo tikslu 2005 m. rugsėjo 9 d. Teismų taryba patvirtino Teismų procesinių sprendimų viešo skelbimo tvarką. Pagal šią tvarką teismų procesiniai sprendimai skelbiami internete siekiant informuoti visuomenę apie teisės aiškinimo ir taikymo praktiką

¹ *Simaitis R.* Teismo proceso viešumas ir teisės į privatumą apsauga publikuojant teismų procesinius sprendimus. *Justitia*, Nr. 4, 2006, p.34.

² Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. Viešoji įstaiga Utenos verslo informacijos centras* Nr. 3K-3-372/2006.

³ Ten pat.

Lietuvos teismuose¹. Teismų taryba nutarimu patvirtino, kad civilinėse bylose skelbiami visi įsiteisėję apygardų teismų procesiniai sprendimai, kuriais užbaigiama pirmąja instancija išnagrinėta byla, apeliacinės instancijos teismų ir kasacinio teismo procesiniai sprendimai, kuriais užbaigiama byla, ir kasacinio teismo atrankos kolegijos procesiniai sprendimai². Pagal šią tvarką turi būti skelbiami visų teismų procesiniai sprendimai, išskyrus apylinkių teismų sprendimus. Taip yra todėl, jog vyrauja teisinė nuomonė, kad apylinkių teismų sprendimai nevaicina didelio vaidmens formuojant bendrą teismų praktiką teisės klausimais.

Tačiau, kaip minėta, 2006 m. kovo 28 d Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ ne tik konstatavo, kad bendrosios kompetencijos teismai, *inter alia* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ir Lietuvos Apeliacinis Teismas, pagal savo kompetenciją privalo užtikrinti atitinkamos jurisprudencijos tęstinumą bei nurodė, kad teismai yra saistomi savo pačių sukurtų precedentų³. Natūralu, kad asmenų lygybės įstatymui ir teismui, teisingumo, bylininkų teisėtų lūkesčių, teisinės valstybės idėjos skatina poreikį išlaikyti vienodą teismų praktiką net ir žemiausioje grandyje, kurioje išsprendžiama absoliuti dauguma teisinių bylų⁴.

Pažymėtina, kad iki šio 2006 m. kovo 28 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimo, oficialiai aiškinant ir taikant darbo teisės normas buvo galima remtis tik Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo procesiniais sprendimais, kurie buvo skelbiami teismų praktikos biuleteniuose. Tačiau pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenyje Teismų praktika, 2004, Nr. 21 nebuvo skelbta nei vienos nutarties, susietos su darbo teisės normų taikymu, o buvo paskelbti du apibendrinimai:

- 1) Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“;

¹ Teismų tarybos 2005 m. rugsėjo 9 d nutarimas Nr. 13P-378 „Dėl teismų sprendimų, nuosprendžių, nutarimų ir nutarčių skelbimo internete tvarkos patvirtinimo“.[žiūrėta 2007-03-14], Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/savivalda/nutarimai/20050909-378.doc>>.

² Ten pat.

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

⁴ *Simaitis R.* Teismo proceso viešumas ir teisės į privatumą apsauga publikuojant teismų procesinius sprendimus. *Justitia*, Nr. 4, 2006, p.34.

- 2) Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo Kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga¹.

Panagrinėjus teismų praktiką matoma, kad analogiškai, 2006 metų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenyje yra paskelbtos tik dvi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinių teisėjų kolegijų ir trijų teisėjų kolegijų nutartys, susietos su darbo teisės problemomis: a) 2006 m. sausio 4 d. nutartis „Dėl darbdavio neteisėtais veiksmais darbuotojui padarytos neturtinės žalos atlyginimo“ Nr. 3K-3-10/2006; b) 2006 m. sausio 11d. nutartis „Dėl darbuotojo įpėdinių teisių į neturtinės žalos, atsiradusios darbuotojui mirus nelaimingo atsitikimo atveju, atlyginimo Nr. 3K-3-27/2006.“²

Pastebėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenyje yra publikuojama labai nedaug nutarčių susietų su darbo santykių reguliavimu. Todėl svarbu atsakyti į klausimą, kokį vaidina vaidmenį reguliuojant darbo santykius nepublikuotos oficialiame biuletenyje teismo nutartys. Manytina, kad teismų praktikos biuletenių leidyba popieriuje, kai kiekvienas teismo sprendimas tampa teismų praktikos dalimi, yra labai imlus finansine prasme. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas gali įvykdyti savo funkcijas formuojant teismų praktiką, jeigu teismo sprendimai yra prienami teisinei visuomenei. Teismų praktikos prieinamumas reikalauja ne tik operatyvaus teismo sprendimo publikavimo, bet ir pačios publikavimo sistemos teisingo pateikimo. Jeigu Aukščiausiojo Teismo sprendimas, kuriuo išsprendžiami darbo santykių dalyvių ginčai, publikuojamas po kurio laiko, paprasčiausiai, žemesnių grandžių teismai bei darbo santykių subjektai neturi jokios informacijos, susijusios su oficialia Aukščiausiojo teismo pozicija. Todėl žemesnių grandžių teismai bei darbo santykių dalyviai gali išspėsti susidariusias teisines problemas ir priimti sprendimus per šį laikotarpį, kurie prieštarauja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisės normų išaiškinimams paskelbtiems oficialiame teismo biuletenyje.

Todėl manytina, kad teismų praktiką formuoti tikslinga būtų ne pagal Aukščiausiojo Teismo biuletenyje „Teismų praktika“ paskelbtose nutartyse esančius įstatymų bei kitų norminių teisės aktų taikymo išaiškinimus, o pagal elektroninėse duomenų bazėse sukauptus Lietuvos teismų sprendimus. Iš tų pačių lėšų, kurios galėtų būti skirtos išsipūtusių „popierinių“ teismų praktikos biuletenių leidybai, būtų įmanoma sukurti funkcionalią viešą teismų praktikos precedentų duomenų bazę, ją būtų galima aprūpinti galingais paieškos įrenginiais³.

¹ Teismų praktika Nr. 21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis.- Vilnius, 2004 m, p.170.

² Teismų praktika Nr. 25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis.- Vilnius, 2006 m, p.54-63.

³ *Simaitis R.* Teismo proceso viešumas ir teisės į privatumą apsauga publikuojant teismų procesinius sprendimus. *Justitia*, Nr. 4, 2006, p. 40.

4.2. Teismų praktikos vaidmuo reguliuojant kolektyvinius darbo santykius

Darbo teisės reguliavimo srityje susiduriama su dvejopais visuomeniniais santykiais - tai yra, individualiais ir kolektyviniais darbo santykiais bei iš šių santykių kylančiais darbo ginčiais. Nors Lietuvos Respublikoje daugiausiai yra paplitę dvišaliai, tai yra individualūs darbo santykiai, tačiau vis daugiau jaučiamas susidomėjimas kolektyviniais darbo santykiais bei noras teisingai išs্পesti kolektyvinius darbo ginčus. Kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konflikto), nepatenkinus šalių iškeltų ir įstatymų nustatytas tvarka įteiktų reikalavimų.

Šiuolaikinės rinkos ekonomikos sąlygomis kolektyviniai darbo santykiai pasižymi konfliktiškumo pobūdžiu. Lietuvos Darbo Kodekso 39 ir 40 straipsniuose nurodyta, kad kodeksas ir kiti įstatymai, siekiant įtvirtinti socialinę partnerystę, nustato, kad ji įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu. Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.¹ Lietuvos Darbo Kodekse didelis dėmesys yra skiriamas kolektyviniams darbo santykiams, kurie tiesiogiai skatina socialinę partnerystę Lietuvoje. Socialinė partnerystė vystoma per socialinį dialogą. Tai yra svarbu dėl to, kad darbo santykių dalyviai nėra lygiaverčiai, o darbuotojas, kad ir koks kvalifikuotas bei išsilavinęs būtų, visada yra silpnesnioji pusė, lyginant su darbdaviu. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ konstatavo, kad profesinių sąjungų veiklos aspektas ypač išryškėja <...>kai prirėikus jam teisme atstovauja jo profesinės sąjungos organizacija.²

Kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų ir susitarimų būdu. Todėl vienas iš kolektyvinių teisės normų reguliavimo tikslų yra konfliktinių situacijų tarp kolektyvinių darbo subjektų išsprendimas. Konfliktinių situacijų tarp kolektyvinių darbo subjektų sprendimo metodams ir procedūroms skiriamas didelis dėmesys užsienio valstybių darbo teisės teorijoje ir praktikoje. Vakarų

¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569;

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

Europos valstybėse didelis dėmesys reguliuojant kolektyvinius darbo santykius tenka teismams. Sprendžiant kolektyvinius ginčus bei reguliuojant kolektyvinius darbo santykius ypač didelis dėmesys tenka specializuotiems teismams, kurie atlieka šias pagrindines funkcijas:

- 1) Teisės taikymo ir aiškinimo,
- 2) Ginčų išsprendimo ir šalies sutaukinimo,
- 3) Padeda užkirsti kelią panašaus pobūdžio ginčams ateityje,
- 4) Palaiko socialinę pusiausvyrą¹.

Pažymėtina, kad užsienio valstybėse kolektyvinių darbo santykių reguliavimo metodai remiasi nusistovėjusiomis teisės tradicijomis. Nagrinėjant Vidurio ir Rytų Europos valstybių praktiką naudojant teisminį nagrinėjimo procesą kolektyviniuose darbo santykiuose konfliktinėms situacijoms spęsti, matoma, kad specializuotų darbo teismų, įgaliotų spęsti kolektyvinių darbo santykių problemas sistema dar neišplėsta. Be to, tiek profesionaliems teisėjams, tiek socialinių partnerių atstovams, dalyvaujantiems kolektyvinius darbo ginčus sprendžiant teisme, yra keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, apimantys tiek jų išsilavinimo lygį, tiek specialias darbo teisės žinias bei patirtį reguliuojant ir sprendžiant socialinius konfliktus.²

Teismui, suprantama, yra keliami reikalavimai ne tik teisingai, bet ir nešališkai bei visapusiškai išnagrinėti tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų susidariusį konfliktą. Tokias atvejais kolektyvinių darbo santykių bylas nagrinėja ne tik profesionalus teisėjas, gerai žinantis ne tik darbo, bet ir kitų teisės šakų taikymo praktiką bei praktikai, gerai žinantys faktiškai esamus darbo teisinius santykius. Pažymėtina, kad neprofesionalai teisėjai, dalyvaudami teismo procese, gali nešališkai įvertinti susidariusią ginčijamą situaciją, atskleisdami juos delegavusios šalies poziciją nagrinėjamu klausimu³. Lietuvoje, vadovaujantis Lietuvos Darbo Kodekso 77 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja :

- a) taikinimo komisija;
- b) darbo arbitražas
- c) trečiųjų teismas⁴.

Remiantis Lietuvos Darbo Kodekso 81 straipsniu, Lietuvoje tik vienintelės su kolektyviniais darbo santykiais susijusios bylos, tai yra streiko pripažinimu neteisėtu, yra

¹ *Petrylaitė D.* Teismo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje. – Teisė, 2005, t. 57, p. 3.

² Ten pat, p. 4.

³ Ten pat., p. 4.

⁴ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

nagrinėjamos teismuose, nes paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Streikas - tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas¹. Teismas bylą dėl streiko teisėtumo išnagrinėja per dešimt dienų ir pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Pažymėtina, kad darbo teisės reguliuojamiems visuomeniniams darbo santykiams daug svarbiau yra užtikrinti socialinę, o ne teisinę taiką ir tvarką. Todėl visuomenė turi siekti, kad jos gyvenimą reguliuotų teisingos teisės normos. Tokių poreikių perspektyvoje ypatingą reikšmę norėusi suteikti teismams, kurie darbo bylų sprendimo procese turėtų siekti ne tik išspręsti kilusį ginčą, bet ir sutaikyti šalis, o to padaryti nepavykus, bent jau nustatyti materialiąją tiesą byloje ir garantuoti tikrąjį šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą².

Suprantama, kad esant kolektyvinių darbo santykių subjektų konfliktams yra daug didesnės galimybės pasiekti socialinę taiką, visuomeninę rimtį bei socialinį kompromisą ir socialinę rimtį. Svarbu yra ne tik spręsti tokius ginčus teisme, bet ir naudoti trečiųjų taikinimo procedūras, kur didelį vaidmenį vaidina kolektyvinių darbo santykių šalys. Nagrinėjant kolektyvinius darbo santykius bei atsižvelgiant į Lietuvoje susidariusią teisinę situaciją šioje srityje, manytina, kad priskirti teismams nagrinėti šioje srityje iškilusias teises problemas yra šiuo laikotarpiu netikslinga ir neįmanoma. Tai galima pagrįsti ir tuo, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos teisinėje sistemoje yra aiškiai atskirti kolektyviniai ir individualūs darbo santykiai. Todėl teigti apie teismų praktikos vaidmenį reguliuojant kolektyvinius darbo santykius ganėtinais problemiška, kadangi tiek Lietuvos, tiek užsienio teisės literatūroje šiuo klausimu nėra bendros nuomonės.

Atsižvelgiant į kiekvienos valstybės darbo teisės ypatumus, svarbu nustatyti, teisminis ar trečiųjų taikinimo metodas yra priimtinesnis ir pažangesnis sprendžiant kolektyviniams darbo santykių subjektams iškilusius konfliktus. Teoriškai būtų galima teigti, kad teisminis metodas, be jokios abejonės, galėtų būti efektyviau taikomas spręsti kolektyvinius darbo ginčus. Tačiau vystant šiuo klausimu praktiką, būtina atsižvelgti į konkrečius Lietuvos darbo teisės ir darbo santykių ypatumus bei tradicijas.

Tai, 2003 m. spalio 29 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-1014/2003 m. AB „Šiaulių Stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių

¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo Kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569.

² Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius. UAB „Forzacas“. 2004 m. p. 283.

stumbras“ nurodė, kad jeigu yra pažeidžiamos darbuotojų darbo teisės, tai gali kilti individualūs ar kolektyviai darbo ginčai. Individualus darbo ginčas kyla dėl atskiro darbuotojo individualios subjekto teisės pažeidimo. Kolektyvinis ginčas kyla dėl viso darbuotojų kolektyvo, kaip teisės subjekto teisės pažeidimo vykdant kolektyvinę sutartį. Darbdavio sprendimas pertvarkyti įmonės konkretaus skyriaus darbą, numatyti, kokia tvarka darbuotojai bus atleidžiami iš darbo, kaip atleidimo eigoje užtikrinamas įmonei reikalingų funkcijų vykdymas, nėra darbdavio sprendimas, kurį profesinė sąjunga gali skusti.¹ Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje nėra sukurti specializuoti darbo teismai, prioritetas sprendžiant problemas, iškilusias esant kolektyvinius darbo santykiams, šiuo laikotarpiu suteikiamas trečiųjų taikinimui, o ne specializuotam teismui.

Pažymėtina, kad kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo įgyvendinimas padėtų kolektyvinių darbo santykių subjektams iškilusius ginčus išspręsti kuo mažesnėmis laiko bei materialinėmis sąnaudomis, ir tuo pačiu būtų galima įtvirtinti ne tik teisinę, bet ir socialinę taiką tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų. Pavyzdžiui, 2004 m. rugsėjo 24 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003 m. J. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija, AB „Lietuvos geležinkeliai“ Darbininkų sąjunga konstatavo, kad kolektyvinė darbo sutartis yra įmonės lokalinis teisės aktas, ir ja privalo vadovautis tiek kiekvienas darbuotojas, tiek darbdavys. Minėta, kad profesinė sąjunga, bet ne atskiras darbuotojas dalyvauja derantis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, ją sudaro ir kontroliuoja jos vykdymą. Sutarties šalimi yra ne atskiras įmonės darbuotojas, bet jų visuma – įmonės darbuotojų kolektyvas.²

Nagrinėjant kolektyvinius ginčus, situaciją galėtų kardinaliai pakeisti Lietuvoje įkurti specializuoti teismai, kas yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 111 straipsnio 2, 4 dalimis, tai yra – „darbo, šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti pagal įstatymą gali būti įsteigti specializuoti teismai“³. Įkūrus specializuotus darbo teismus, kurių sudarymas būtų paremtas trišaliu socialinių partnerių bendradarbiavimu, neabejotinai būtų galima kalbėti apie specializuotų darbo teismų praktikos vaidmenį reguliuojant kolektyvinius darbo santykius.

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje AB „Šiaulių stumbras“, darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“ Nr.3K-3-1014/2003.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003 J. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, [žiūrėta 2007-02-02], Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=24497>.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija //Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014.

4.3. Specializuotų darbo teismų praktikos būtinybė

Lietuvos Respublikos Konstitucija, darbo įstatymai įtvirtina teisės į darbą garantijas. Tačiau šios garantijos yra tik prielaidos, neturinčios pakankamo ekonominio pagrindo. Lietuvoje darbo ginčus nagrinėja bei teismų praktiką darbo santykių reguliavimo klausimais vysto bendrosios kompetencijos teismai: apylinkių teismai, apygardos teismai, Lietuvos Apeliacinis Teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą teismų praktiką nagrinėjant darbo ginčus ir aiškinant bei taikant darbo įstatymus. Kadangi darbo santykiams yra būdinga darbuotojų ir darbdavių autonomija, darbo bylų nagrinėjimas teismuose pasižymi tam tikra specifika: nagrinėjant darbo bylas yra būtina išklausti darbuotojų ir darbdavių organizacijų, darbo teisės ekspertų nuomonės. Todėl, nors ir naudojantis suformuota teismų praktika reguliuojant darbo santykius, jautriausia darbo ginčo dalis - ekonominė būklė ir socialinė taika nėra pasiekama taip greitai, kaip norėtųsi, o formalizuotas civilinis procesas neleidžia pasiekti pagrindinio darbo ginčo sprendimo tikslo – pažeistų teisių atstatymo, kas dažniausiai būna susiję su finansiniu interesu.¹

Darbo bylas nagrinėjančiam bendrosios kompetencijos teismo teisėjui sudėtinga būti visų teisės šakų geru žinovu. Be to, keičiantis visuomeninių santykių struktūrai, keičiasi ir pačių darbo santykių reguliavimas. Sprendžiant iš tokių santykių kylančius klausimus bei siekiant kuo efektyvesnio jų suregulavimo, didėja specializuotų žinių poreikis. Tačiau paties proceso formalizuotumas ir specialių žinių trūkumas yra pakankama kliūtis darbo ginčų sėkmingam išsprendimui². Darbo santykių dalyvių akimis teismai yra paskutinė išeitis, sprendžiant darbo ginčus. Todėl, suprantama, teismai turi būti nešališki ir kompetentingi. Tačiau įstatymų kaita, teisėjų didelis darbo krūvis, naujų teisės normų atsiradimas sukelia rimtų problemų teismams taikant norminius teisės aktus. Teisėjai, nagrinėdami bylas ir priimdami sprendimus, turi jausti atsakomybę visuomenei ir kiekvienam jos nariui. Teismo sprendimo motyvų kokybė, suprantama, priklauso ir nuo teisėjo kvalifikacijos bei jo patirties. Teisėjas, apsiribodamas tik formaliu įstatymu aiškinimu, nenagrinėjantis sprendžiamos problemos vadovaudamasis teisės principais, bei nežinantis, kaip analogiškus klausimus sprendžia teismai, vargiai galės argumentuoti bei priimti teisingą sprendimą. Paminėtina, kad dideliame teismų darbo krūviui įtaką daro ne tik didėjantis bylų skaičius, bet ir pastaruoju metu žymiai išsiplėtusios taikytinos teisės aktų ir precedentinių šaltinių apimtys: greta nacionalinių

¹ *Judickienė J.* Darbo teismai Lietuvoje : galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius. UAB „Forzacas“. 2004 m. p. 304.

² Ten pat.

teisė aktų teisėjams reikia taikyti Europos Sąjungos teisės aktus bei būtina vadovautis Europos Bendrijos Teisingumo Teismo praktika.

Kadangi įstatymiškai įtvirtinta, kad norminiai teisės aktai yra pirminiai darbo teisės šaltiniai, praktiškai vis dar jaučiamas nepasitikėjimas teismų praktika reguliuojant darbo teisinius santykius. Todėl keliamas klausimas – ar padėtų specializuotų darbo teismų įsteigimas Lietuvoje didinti teismų praktikos vaidmenį darbo santykių reguliavime? Ar daugiau darbuotojų, kurių teisės pažeistos, kreiptųsi į tokį teismą? Dauguma Lietuvos teisininkų pritaria tokio pobūdžio teismų Lietuvoje įkūrimui. Manoma, kad tokio pobūdžio teismų sukūrimas užtikrintų aukštesnę sprendimų darbo bylose kokybę ir proceso operatyvumą¹. Kalbant apie teismo praktikos vaidmenį reguliuojant darbo santykius, paminėtina, kad specializuotų darbo teismų Lietuvoje steigimas padėtų pakelti teisėjų kvalifikaciją. Tai reiškia, kad specializuoto darbo teismo ar atskiro teismo padalinio bendrosios kompetencijos teismuose teisėjų kvalifikacija darbo bylose būtų aukštesnė nei bendros kompetencijos bylas nagrinėjančių teisėjų. Jie greičiau ir profesionaliau išnagrinėtų su darbo teisiniais santykiais susijusias bylas, bei suformuotų kryptingą teismų praktiką darbo santykių reguliavimo srityje. O tai turėtų pakelti darbo santykių dalyvių pasitikėjimą tokiais teismais ir skatinti juos aktyviau ginti savo teises teisme bei kitose institucijose.

Šiuo laikotarpiu, nors teismų praktikos vaidmuo ir didėja darbo santykių reguliavimui, tačiau nėra pakankamai išvystytas. Šią problemą pamažu išspręsti padėtų teisėjų ir advokatų kvalifikacijos kėlimas, visuomenės informuotumo didinimas, specializuotų darbo teismų ar jų padalinių įsteigimas. Pažymėtina, kad dauguma Europos Sąjungos specializuotų teismų veikia socialinės partnerystės ir trišalio bendradarbiavimo principu – t. y. bylas nagrinėja kolegijos, susidedančios iš profesionalaus teisėjo ir neprofesionalių tarėjų, kuriuos išrenka darbuotojų ir darbdavių atstovai.² Manoma, kad būtent tokia specializuotų darbo teismų struktūra geriausiai atitiktų darbuotojų ir darbdavių interesus bei leistų jiems pasiekti operatyvesnio, ekonomiškesnio, kvalifikuotesnio, skirtingus jų poreikius atitinkančio sprendimo. Kadangi dėl dabartinės ekonominės mūsų valstybės padėties, sunku tikėtis artimiausiu metu sulaukti specializuotų darbo teismų steigimo Lietuvoje, manytina, kad dėl teismų praktikos vaidmens didėjimo darbo santykių reguliavime, reikėtų įsteigti bent jau atskirus teismo padalinius, nagrinėjančius darbo bylas.

¹ *Gečaitė S.* Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? Teisės žinios. 2003, Nr. 3(3). p.12.

² *Judickienė J.* Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 297.

Išvados

Darbo santykiai – santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys), suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kokybę ir kiekį. Užtikrinant vienodą teisės aiškinimą ir taikymą labai svarbus teismų praktikos vaidmuo. Atsižvelgiant į magistro darbe atliktą teismo praktikos vaidmens reguliuojant darbo santykius analizę bei teisinę sampratą, galima būtų padaryti šias išvadas:

1. Teisės taikymas, kaip baigiamoji darbo santykių teisinio reguliavimo stadija yra labai glaudžiai susijusi su teismų praktika. Socialinis teismų praktikos vaidmuo – užtikrinti kuo glaudesnę ryšį su gyvenimu, praktine veikla ir jos padariniais.

2. Vienas iš pagrindinių teisės principų – teisinio aiškumo principas, kartu ir visų asmenų lygybės įstatymui principas – gali būti įgyvendinti tik jeigu teisės normos bus vienodai aiškinamos ir taikomos. Užtikrinant vienodą teisės aiškinimą ir taikymą labai svarbus teismų praktikos vaidmuo.

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2006 m. kovo 28 d nutarime ne tik konstatavo, kad teismai yra saistomi savo pačių sukurtų precedentų, bet ir nurodė naujų teismo precedentų kūrimo principus ir pabrėžė, kad Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas suponuoja jurisprudencijos tęstinumą, taip pat, kad naujų teismo precedentų kūrimas bei teismo precedentų argumentavimas (pagrindimas) negali būti racionaliai teisiškai nemotyvuoti valiniai aktai.

4. Lietuvos Respublikos Teismų įstatyme Nr. I-480 įtvirtinta, kad Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus; taip pat įtvirtinta, kad Vyriausiasis Administracinis Teismas formuoja vienodą administracinių teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus.

5. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo bei Lietuvos Respublikos Vyriausiojo Administracinio Teismo sprendimai neturi privalomumo lygio bendrosios kompetencijos teismams, t.y. šie teismai savo nutartimis nesukuria naujų teisės normų, o tik išaiškina jau esamas teisės normas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai bei rekomendacijos teismams ir papildo darbo santykių teisinį reguliavimą nauju elementu, tačiau keisti norminių aktų teismas negali ir jo nurodymai – išaiškinimai, rekomendacijos bei konsultacijos - neturi prieštarauti įstatymams.

6. Lietuvos Darbo Kodekso nuostatos nenumato teismų praktikos, kaip atskiro darbo teisės šaltinio. Tačiau galima teigti, teismų praktika yra svarbus antrinis darbo teisės šaltinis, kadangi jos pagalba yra užtikrinamas vienodas teisės normų taikymas ir aiškinimas.

7. Esant teisės spragoms išimtiniais atvejais, teisėjai, įtvirtindami naujoves, kuria teisę per savo sprendimus, tai įtvirtindami teismų praktikoje bei užimdami laisvą vietą teisės sistemoje. Šiuo atveju teismo sprendimai, yra teisės aiškinimo aktai, kurie kitam ar tam pačiam teismui vėlesnėse bylose tampa teisės šaltiniu.

8. Teismų praktikos ir norminių teisės aktų santykį galima apibūdinti kaip labai susijusių teisės šaltinių santykį, papildančiu vienas kitą. Darbo santykių reguliavime teismų praktika, kaip teisės šaltinis yra priklausomas nuo įstatymų leidybos ta prasme, kad teismo sprendimas gali būti panaikintas įstatymu bei įstatymai gali pakeisti teismo praktikos taikymą.

9. Tiek Lietuvos Respublikos Teismų įstatyme, tiek Civilinio proceso Kodekse nėra įtvirtinta, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika yra privaloma, o tik tai, kad į ją turi būti atsižvelgiama. Tačiau manytina, kad teismų praktika darbo teisės subjektams tampa privalomas ta prasme, kad pagal šį aiškinimą galima nuspėti teisinius sprendimus, kuriuos Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kaip kasacinė institucija priims ateityje.

10. Manytina, kad specializuotų darbo teismų Lietuvoje steigimas padėtų pakelti teisėjų kvalifikaciją. Jie greičiau ir profesionaliau išnagrinėtų su darbo teisiniais santykiais susijusias bylas, bei suformuotų kryptingą teismų praktiką darbo santykių reguliavimo srityje. Dėl teismų praktikos vaidmens didėjimo darbo santykių reguliavime, ateityje reikėtų įsteigti bent jau atskirus teismo padalinius, nagrinėjančius darbo bylas.

11. Teismai bei teisėjai, realizuodami darbo įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, daro tiesioginę įtaką darbo teisės raidai bei darbo santykių plėtojimuisi. Atsižvelgiant į įstatymo leidėjo galimybę, kuriant teisės normas bet kada įsikišti į darbo santykių reguliavimą, teismų praktika kaip specialus darbo teisės šaltinis veikia kartu su įstatymais bei kitais norminiais teisės aktais ir sudaro vieną bendrą teisės sistemos pagrindą

Santrauka

Darbas - socialinė ekonominė sąvoka, apibūdinama kaip tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla : tai ne tik fiziologinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, bet ir intelektualinė veikla. Teisės taikymas, kaip baigiamoji darbo santykių teisinio reguliavimo stadija yra labai glaudžiai susijusi su teismų praktika. Socialinis teismų praktikos vaidmuo – užtikrinti kuo glaudesnę ryšį su gyvenimu, praktine veikla ir jos padariniais. Lietuvos Darbo Kodekso nuostatos nenumato išvestinių teisės šaltinių – teismų praktikos ir teisės doktrinos kaip atskirų darbo teisės šaltinių, todėl remtis šios grupės šaltiniais yra teismo teisė, bet ne pareiga. Tačiau tiek teisės doktrina, tiek ir teismų praktika yra svarbūs antriniai darbo teisės šaltiniai, kadangi jų pagalba yra užtikrinamas vienodas teisės normų taikymas ir aiškinimas. Teismų praktika yra formuojama visų pakopų teisminėse instancijose, sudarančiose teismų sistemą. Teismų praktikai yra būdinga teisės tobulinimo funkcija, kadangi turi labai didelės įtakos visai teisės sistemos raidai. Esant teisės spragoms, tam tikrais atvejais, teisėjai, įtvirtindami naujoves, kuria teisę per savo sprendimus, tai įtvirtindami teisminėje praktikoje bei užimdami laisvą vietą teisės sistemoje. Šiuo atveju teismo sprendimai, yra teisės aiškinimo aktai, kurie kitam ar tam pačiam teismui vėlesnėse bylose tampa teisės šaltiniu.

Teisei, reglamentuojančiai darbo santykius, yra būdingi bendri visai privatinei teisei sutarčių laisvės, šalių lygybės, ir sutarties privalomumo principas. Vienas iš pagrindinių teisės principų – teisinio aiškumo principas, kartu ir visų asmenų lygybės įstatymui principas – gali būti įgyvendinti tik jeigu teisės normos bus vienodai aiškinamos ir taikomos. Užtikrinant vienodą teisės aiškinimą ir taikymą labai svarbus teismų praktikos vaidmuo, o ypač Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo vaidmuo. Lietuvos Respublikos Teismų įstatyme nurodytas aukščiausiųjų teismo instancijų teismų praktikos formavimo tikslas - vienodos teismų praktikos užtikrinimas. Tuo pačiu įstatyme yra tvirtintos priemonės šiam tikslui pasiekti – tai teisės subjektų pareiga atsižvelgti į išaiškinimus, rekomendacijas bei teiktas teisėjų konsultacijas

Teismų praktika yra priklausoma nuo įstatymų, kadangi įstatymai gali pakeisti teismo praktikos taikymą. Aplinkybė, kad įstatymų leidėjas visada gali pakeisti įstatymu teismų praktiko taikymą, įtvirtina tai, jog norminiai teisės aktai turi aukštesnę galią nei teismų praktika reguliuojant darbo santykius. Tačiau įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai įgyja galią per teismų sprendimus, tai yra teisėjams ją išaiškinus bei praktiškai pritaikius.

The Role of Court Practice in Regulating Labour Relations

Summary

Work – is a social-economical conception, characterized as an activity, necessary, appropriate and expedient during a certain time period: it's not only the use of physiological, biological man's abilities, but also an intellectual activity. Law applying, as the final stage of relationship legal regulation, is neatly connected with court practice. The social role of court practice – is to ensure a neat connection with life, practical activity and its consequences. The regulation of Labor code of Lithuania don't foresee the law sources – the court practice and legal doctrine - as the separate sources of labor law, therefore to rest the sources of this group sources is the right of the court, but not the obligation. But as the legal doctrine, as the court practice, are important secondary sources of labor law, because owing to them, the similar appliance and explanation of legal norms are ensured. The court practice is formed at all jurisdiction degrees, composing the judicial system. The function of law improvement is typical to the court practice, because it has a huge influence to all judicial system's development. In the presence of judicial gaps, in certain cases, the judges, affirming novelties, create a law per their decisions, affirming this in the court practice and taking a free place in the judicial system. In this case the court decisions are law's elucidatory acts, which become a law source in later cases to this or other court.

Agreement's liberties, parties' equality, and the principle of agreement's obligations, common to all private law, are typical to a law, regulating labor relations. One of the general legal principles – the principle of legal clearness, also the principle of equality of all persons according to law, - can be realized only if the legal norms are explained and applied equally. Ensuring the similar explanation and application of law, the role of court practice is very important, and particularly - the role of Supreme court of the Republic of Lithuania. In the Law of courts of the Republic of Lithuania, the purpose of formation of court practice of degrees of jurisdiction – the ensuring of similar court practice – is indicated. Also, in this law the means of achievement of this are affirmed – it's the obligation of subject of law to take into account the explanations, recommendations and rendered judges' consultations. The court practice depends on laws, because laws can alter the applying of court practice. The circumstance – legislator always can change by law the applying of court practice – affirms, that the standard legal acts has a higher power than the court practice in field of labor relations regulation. However, the laws and other standard legal acts acquire the force per court decisions, i.e. after the judges have explained it and adjusted practically.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai :

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios' 1992, Nr.33-1014;
2. Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo sutartis//Valstybės žinios' 2004, Nr.2-2;
3. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas// Valstybės žinios' 1994, Nr.46-851;
4. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas.
Darbo Kodeksas //Valstybės žinios' 2002, Nr.64-2569;
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymas //Valstybės žinios' 1993, Nr.6-120;
6. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir patvirtinimo įstatymas. Civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios' 2002, Nr. 36-1340;
7. Lietuvos Respublikos Administracinių bylų teisenos įstatymas// Valstybės žinios' 1999, Nr. 13-308;
8. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų Kodeksas// Žin., 1985, Nr. 1-1;

Speciali literatūra:

9. *Bužinskas G, Dambrauskienė G.(et al).* Darbo kodekso komentaras- Justitia, Vilnius, 2004;
10. *Dambrauskienė G.(et al).* Lietuvos teisės pagrindai.- Justitia, Vilnius, 2004;
11. *Davulis T.* Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva.- Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004;
12. *Hart H. L. A.* Teisės samprata. – Pradai, Vilnius, 1997;
13. *Laužikas E., V. Mikelėnas V. Nekrošius V.* Civilinio proceso teisė.- Justitia, Vilnius, 2003;
14. *Laužikas E. V. Mikelėnas V. Nekrošius V.* Civilinio proceso teisė.- Justitia, Vilnius, 2005;
15. *Maksimaitis M.* . Užsienio teisės istorija.- Justitia, Vilnius, 2002;
16. *Maksimaitis M.* Lietuvos teisės šaltiniai 1918-1940 metais: monografija.- Justitia, Vilnius, 2001;
17. *Mikelienė D. Mikelėnas V.* Teismo procesas : teisės aiškinimo ir taikymo aspektai.- Justitia, Vilnius, 1999;
18. *Tiažkijus V. Petravičius R. Bužinskas G.* Darbo teisė.- Justitia, Vilnius, 1999;
19. *Tiažkijus V. Maculevičius J.* Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.- Algarvė, Vilnius, 1997;
20. *Tiažkijus V.* Darbo teisės teorija ir praktika . T. 1- Justitia, Vilnius, 2005;
21. *Vansevičius S.* Valstybės ir teisės teorija.- Justitia, Vilnius , 2000;
22. Teismų praktika Nr. 21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis.- Vilnius, 2004 m.;

23. Teismų praktika Nr. 25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis.- Vilnius, 2006 m;
24. *Dambrauskienė G.* Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija, Nr. 30(22), 2002;
25. *Davulis T.* Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius, 2004;
26. *Judickienė J.* Darbo teismai Lietuvoje: galimybės ir perspektyvos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius, 2004;
27. *Gečaitė S.* Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? // Teisės žinios. Nr. 3, 2003;
28. *Mikelėnas V.* Aukščiausiojo Teismo vaidmuo užtikrinant vienodą teisės aiškinimą // Teisė, Nr. 44, 2004;
29. *Nekrošius V.* Bylų, kylančių iš darbo teisių santykių nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektas // Teisė. Nr.33(1), 1999;
30. *Nekrošius V.* Bylų, kylančių iš darbo teisių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. spalio 16-18 d., medžiaga. Vilnius, 2004;
31. *Pabijanskas K.* Kada nacionaliniams teismams (ne) reikia kreiptis dėl prejudicinio sprendimo? // Justitia, Nr. 1, 2006;
32. *Petrylaitė D.* Teisminio kolektyvinių darbo ginčų sprendimo ypatumai užsienio valstybėse ir perspektyvos Lietuvoje // Teisė, Nr. 57, 2005;
33. *Ragauskas P.* Konstitucinio Teismo vaidmuo įstatymų leidyboje // Teisės problemos, T. 1(43), 2004;
34. *Simaitis R.* Teismo proceso viešumas ir teisės į privatumą apsauga publikuojant teismų procesinius sprendimus // Justitia, Nr. 4, 2006,
35. *Spruogis E.* Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimų įtaka teisei // Teisės problemos. Nr. 3 (41), 2004;
36. *Vasiliauskas V.* Teisminio precedento, kaip teisės šaltinio sąvokos problema: teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas // Teisė, Nr. 42, 2002;
37. *Žilinskas D.* Teisės aiškinimo problemos šiuolaikinėje Lietuvos administracinėje teisėje // Jurisprudencija, Nr. 46(38), 2003;
38. *Кутафин О. (et al)* Популярный юридический энциклопедический словарь.- Москва, 2000;
39. *Лившиц Р. З.* Теория права. – Москва, 1994;

40. *Сухарюв А. Правовые системы стран мира.- Норма, Москва, 2000;*

Praktinė medžiaga:

41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. sausio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1004 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ 3.1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso 499 straipsnio pirmajai daliai ir Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsniui // Valstybės žinios, 1997, Nr. 7-130;
42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso Kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382;
43. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai//Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-159;
44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199;
45. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gegužės 24 d. nutarimas “ Dėl Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 86, 87 straipsnių papildymo bei pakeitimo ir įstatymo papildymo 88¹ straipsniu įstatymo 4 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 11 d. nutarimo Nr. 457 „Dėl Vilniaus apskrities viršininko atleidimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“ 9 straipsnio 1 daliai // Valstybės žinios, 2003, Nr.53-2361;
46. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio

- 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292;
47. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *R. S .v. UAB „Sverida“*, Nr. 3K-122/98;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Šiaulių stumbras,, darbuotojų profesinė sąjunga v. AB „Šiaulių stumbras“* Nr.3K-3-1014/2003;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-838/2003 *J. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“* Nr. 3K-3-838/2003;
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje *S.G. v. Tauragės rajono Jovarų vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-403/2005;
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“* Nr. 3K-3-10/2006;
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vaivorykštė“ v L. G. , G. G. , D. J. , J. K. , A. L. , P. M , A. P. , R. V. , A. Ž.*, Nr.3K-3-238/2006;
54. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. Viešoji įstaiga Utenos verslo informacijos centras* Nr. 3K-3-372/2006;
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje *M.G. v. UAB „Lazdijų vanduo“*, Nr. 3K-3-483/2006;
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *M.M. v. AB „Spauda “*, Nr. 3K-3-483/2006;

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *M.M. v. UAB „Kelio restoranai“* Nr. 3K-3-69/2007;
58. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2007 m. sausio 3 d. nutartis administracinėje byloje N¹⁷ – 117/2007;
59. Klaipėdos apygardos teismo 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje *S.G. v. Tauragės rajono Jovarų vidurinė mokykla*, Nr. 2A-81-159/2005;
60. Tauragės rajono apylinkės teismo 2004 m. spalio 13 d. sprendimas civilinėje byloje *S.G. v. Tauragės rajono Jovarų vidurinė mokykla*, Nr. 2-674-07/2004;
61. Tauragės rajono apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *I. J. v. Viešoji įstaiga „Šilutės ligoninė“*, Nr. 2-3-760/2006;

Kiti šaltiniai :

62. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime, [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Bylu_del_nelegalaus_darbo_apibendrinimas.doc>.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. Senato nutarimas „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje // Teismų praktika, Nr. 20, 2003;
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. Senato nutarimas „Dėl Darbo Kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ Nr. 45 // Teismų praktika, Nr. 21, 2004.

Renata Bazilienė