

VIETINIS NORMINIS TEISĖS AKTAS KAIP DARBO TEISĖS ŠALTINIS

TOMAS DAVULIS

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros profesorius
Socialinių mokslų (teisė) daktaras
Saulėtekio al. 9, I rūmai
10222 Vilnius, Lietuva
Tel.: (+370 5) 236 6170
El. paštas tomas.davulis@tf.vu.lt

*Žmogus iš prigimties yra socialinė būtybė <...>.
Visuomenė yra kažkas, kas pirmesnė už individą.
Aristotelis, Politika*

ĮVADAS

Darbo santykis geriau už bet kokią kitą teisinį santykį atspindi žmogaus, kaip socialinės būtybės, prigimtį. Tiek civiliniuose rangos ar paslaugų teikimo, tiek darbo santykiuose iš asmens tikimasi konkrečios veiklos ir tam tikro jos rezultato, bet būtent darbo santykiuose itin atsiskleidžia žmogiškasis socialinis komponentas, – asmuo, įsipareigojęs dirbti tam tikrą darbą, tai daro ne bet kur ir ne savo nuožiūra, o darbdavio vadovaujamoje organizacijoje ir jo nustatyta tvarka arba jo vadovaujamas. Darbas esant darbdavio žinioje sukuria itin reikšmingų skirtumų, – net ir apmokėjimas už darbą darbuotojui paprastai siejamas ne su darbo rezultatu, o su jo buvimu darbdavio žinioje trukme. Dirbdamas darbdavio organizacijoje darbuotojas susiduria su daug skirtingų subjektų: su tiesioginiais vadovais – vadovaujančiais, prižiūrinčiais darbą ir kontroliuojančiais darbdavio atstovais, su bendradarbiais – kitais darbuotojais, su kuriais kiekvieną dieną palaiko intensyvius (gal net intensyviausius savo gyvenime) ryšius, su trečiaisiais asmenimis – darbdavio klientais. Tiek tarptautiniu, tiek ir nacionaliniu lygmenimis daug dėmesio skiriama darniam šių visuomeninių santykių teisiniam reguliavimui, kuriami nauji ir tobulinami esami teisiniai mechanizmai, siekiant atliepti sparčiai besikeičiančius visuomenės ir šalių lūkesčius bei objektyviai egzistuojančius virsmus. Dėmesys tei-

siniam darbo santykių reguliavimui yra pagrįstas valstybės socialine paskirtimi – tinkamas apsauginės reguliacinės funkcijos įgyvendinimas yra reikšmingas didelei daliai visuomenės narių, kuriems darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis ir savęs realizavimo prielaida. Svarbus vaidmuo tenka ir socialiniams partneriams, kurie gali sudaryti aiškiau apibrėžtus, konkretesnius kolektyvinius susitarimus dėl darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių, darbo apmokėjimo ir kitų svarbiausių darbo sąlygų. Šių dienų ekonominės realybės sąlygomis išauga ir individualiosios darbo sutarties šalių susitarimų reikšmė, nes dažnas darbo rinkos dalyvis yra pajėgus savarankiškai derėtis dėl savo darbo sąlygų, nesikliaudamas įstatymų ir kolektyvinių sutarčių jam teikiama apsauga.

Vis dėlto egzistuoja dar vienas svarbus darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų šaltinis – vietiniai norminiai aktai, kurie gali būti priimami bet kurioje įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje (toliau – ir įmonė). Daugiausia būtent vietiniai norminiai aktai reikšmingiausiai įtakoja darbuotojo faktinę padėtį ir savijautą, nes jie reguliuoja kasdienes situacijas darbe, nustato individualizuotus elgesio standartus darbovietėje. Jau pats darbuotojo pavaldumo darbdaviui požymis suponuoja, kad, pradėdamas dirbti darbdavio įmonėje, darbuotojas įsilieja į autonomišką organizacinę struktūrą – savotišką ekosistemą¹, pasižyminčią tam tikromis vertybėmis, taisyklėmis ir net papročiais grindžiama autentiška darbo kultūra. Iš to išeina, kad sudaryta darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja laikytis ne tik įstatymo, kolektyvinės ar individualiosios darbo sutarties nuostatų, bet ir toje ekosistemoje galiojančių darbdavio vienašališkai patvirtintų taisyklių, kurios jam privalomos taip pat, kaip ir kitiems tos įmonės darbuotojams.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – ir Darbo kodeksas, DK) 3 straipsnio 7 dalyje kaip darbo teisės šaltinis, tai yra kaip aktas, kuris gali imperatyviai reglamentuoti individualius darbo santykius, nurodomas ir vietinis norminis teisės aktas, kurį priima darbdavys savo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Vietiniai (kitaip – lokaliniai) norminiai teisės aktai nėra naujas Lietuvos darbo teisės šaltinis, bet 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas jam suteikia naujų bruožų, kurie modifikuoja šio teisės šaltinio sampratą, suteikia papildomą reikšmę ir nustato naujų taikymo ypatybių. Iki DK įsigaliojimo vietinio norminio teisės akto ypatumus Lietuvoje daugiausia tyrė G. Dambrauskienė, V. Tiažkijus, R. Krasauskas. Šio tyrimo tikslas – įvertinti teisinio reguliavimo pokyčius ir, atsižvelgus į kai kurias užsienio šalių doktrinų

1 Užtenka tik paminėti, kad bet kurios profesijos atstovų, atliekančių tokias pačias darbo funkcijas, darbo sąlygos faktiškai gali labai skirtis priklausomai nuo darbdavio profilio (pvz., stambaus užsienio kapitalo banke sostinėje ir nacionalinės kredito įstaigos filiale provincijos mieste; didelėje tradicinės gamybos įmonėje užmiestyje ir žmonės iš viso pasaulio nuotoliu įdarbinančiame startuolyje, įsikūrusiame bendrose verslo erdvėse). Kiekvienas toks darbdavys bus sukūręs savitą darbo kultūros ir taisyklių aplinką, kurią palaiko pačiomis įvairiausiomis priemonėmis (pvz., nemokama kava ir užkandžiai; reikalavimai aprangai ir elgesiui; darbo laikas ir režimas; poilsio laiko nuostatai ir pan.).

nuostatas, iškelti ir kvalifikuoti probleminius klausimus dėl vietinių norminių teisės aktų vietos darbo teisės šaltinių sistemoje.

1. VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO SAMPRATA IR TEISINĖ PRIGIMTIS

Vietos (vietinio) norminio teisės akto sąvokos įstatymų leidėjas nepateikia, tik apibrėžia jo tikslus, priėmimo sąlygas ir (iš dalies) taikymo sritį. Pagal DK 3 straipsnio 7 dalies formuluotę, vietinis norminis teisės aktas reglamentuoja visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas ar tvarką darbovietėje, o tokius teisės aktus Darbo kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais ar tvarka, taip pat naudodamasis iš darbo sutarties jam kylančia teise organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą, priima darbdavys. Tokiems vietiniams norminiams teisės aktams įstatymu suteikiama darbo teisės šaltinio galia.

1.1. VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO POŽYMIAI

Teisės teorijoje teisės šaltiniais laikomas tam tikrų normų objektyvizavimo (raiškos) būdas, o teisės norma yra bendrojo pobūdžio taisyklė². Tad darbo teisės šaltiniais laikytini tokie teisės aktai, kurie išreiškia tam tikras darbo teisės normas. Juose nustatytais bendrojo pobūdžio visuotinai privalomomis elgesio taisyklėmis reguliuojamas darbo teisės santykių dalyvių elgesys, jų tarpusavio teisės ir pareigos³.

Norminis darbdavio priimto vietinio⁴ norminio akto pobūdis pirmiausia pasireiškia tuo, kad jame nurodyta taisyklė yra privalomai taikoma neapibrėžtam subjektų ratui, kitaip tariant, taisyklėje nenurodyti konkretūs asmenys, kuriems ji taikoma, bet jie įvardijami bendra abstrakčia formuluote (pavyzdžiui, „UAB „A“ darbuotojai“, „asmens, turintys vaikų iki trejų metų amžiaus“, „darbuotojo sutuoktinis“, „Finansinės apskaitos skyriaus darbuotojai“, „cecho šaltkalvis“ ir pan.). Tai reiškia, kad ji bus taikoma tiems subjektams, kurie taisyklės taikymo dieną atitiks joje nurodytus kriterijus, kaip antai bus UAB „A“ darbuotojai ar turės vaikų iki trejų metų amžiaus ir kt. Jei 2022 m. sausio 1 d. normos reikalavimus atitiko vienas darbuotojų skaičius, tai 2023 m. sausio 1 d. tokių darbuotojų skaičius dėl priimtų naujų ir atleistų darbuotojų gali būti kitoks, – tokiau atve-

2 Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, p. 86. Šiai temai skiriamas publikacijos 6 skyrius.

3 Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 32.

4 Dažnai vietinis (vietos) norminis teisės aktas dar vadinamas lokaliu norminiu teisės aktu. Reikšmingo skirtumo tarp šių būdvardžių nėra.

ju naujiems darbuotojams ši taisyklė bus taikoma, o darbo santykius nutraukusiems – jau ne⁵. Net jei šiandien darbdavys turi tik vieną darbuotoją, taisyklė, kuri darbuotojus apibrėžia kaip normos adresatą, vis tiek bus skirta neapibrėžtam asmenų ratui, nes į darbą gali būti priimta daugiau darbuotojų, po kurio laiko dalis jų gali būti atleista ir priimta kitų, ir visiems jiems ši norma galios tokiu pačiu būdu.

Norminis darbdavio nustatytos taisyklės pobūdis pasireiškia ir tuo, kad ji nėra vienkartinė, tai yra taisyklės galiojimas nepasibaigia ją įvykdžius. Gali būti, kad taisyklė (pavyzdžiui, suteikianti teisę į pašalpą darbuotojui, nukentėjusiam nuo gaisro) niekada nebuvo pritaikyta, bet ji suformuluota kaip daugkartinė, t. y. kiek darbuotojų kreiptųsi, tiek kartų taisyklė ir būtų taikoma. Tuo vietiniai norminiai teisės aktai skiriasi nuo teisės taikymo aktų – pastarieji yra vienkartinio pobūdžio (pavyzdžiui, įsakymas dėl atostogų suteikimo darbuotojui B.), priimami dėl konkrečių darbuotojų ir nustoja galioti iškart, kai atsiranda, pasikeičia arba pasibaigia šių darbuotojų ir darbdavio teisės ar pareigos.

Privalomasis vietinio norminio teisės akto pobūdis pasireiškia tuo, kad jam taikyti nereikalingas nei į taikymo sritį patenkančio subjekto sutikimas, nei jo tiesioginis dalyvavimas teisės aktą priimant⁶. Privalomumą atspindi ir tai, kad teisės aktu nustatyto elgesio standarto nesilaikymas užtraukia teises pasekmes ir atsakomybę. Vietinio norminio teisės akto nuostata įpareigoja ne tik darbuotoją, bet ir darbdavį, taigi dėl pastarojo nevykdomų ar netinkamai vykdomų vietinio norminio teisės akto nuostatų darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus.

Esminė vietinio norminio teisės akto taikymo konkrečiam darbuotojui sąlyga – tinkamas informavimas apie darbuotojui taikomą aktą ir juo nustatytas pareigas⁷. Informavimui skiriama itin daug įstatymų leidėjo dėmesio, nes tik žinodamas ir suprastdamas jam tenkantį įpareigojimą darbuotojas galės jį vykdyti, o darbdavys – tikėtis įvykdymo ir, esant pagrindui, siekti darbuotojo atsakomybės. Darbdavio atstovams toks griežtas reikalavimas nėra keliamas – jų žinojimas ar nežinojimas apie darbdavio nustatytas pareigas neturi reikšmės darbdavio pareigoms ar atsakomybei paneigti ar sumažinti.

1.2. VIETINĖS DARBO TEISĖS NORMOS

Kadangi darbo teisės šaltinius suvokiame kaip teisės aktus, kuriuose yra įtvirtintos teisės normos, tai ir vietiniuose norminiuose teisės aktuose nustatytoms bendrojo pobūdžio

5 Vietinio norminio teisės akto taikymo sritis analizuojama šios publikacijos 6 skyriuje.

6 Apie informavimo ir konsultavimosi procedūras ir supažindinimo prievolės nesilaikymo pasekmes – šios publikacijos 5 ir 6 skyriuose.

7 Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, p. 85. Vis dėlto informavimo (žinojimo) sąlyga neturi būti reikšminga, sprendžiant dėl darbuotojui, kaip normos adresatui, suteikiamų teisių ar kitokių naudų.

taisyklėms įvardyti tinka vartoti terminą „vietinės darbo teisės normos“⁸. Vietinių (lokalinių) darbo teisės normų terminas darniai koreliuoja ir su Darbo kodekse itin dažnai vartojamu terminu „darbo teisės normos“, – suvokiant, kad darbo teisės normos yra išleidžiamos keliais lygmenimis (pavyzdžiui, nacionaliniu – įstatymai; nacionaliniu, šakiniu ir teritoriniu – kolektyvinės sutartys), suprantama, kad ir vietos, t. y. darbdavio arba įmonės, įstaigos ar organizacijos, ar net žemesniu (padalinio, darbovietės, skyriaus) lygmenimis išleidžiama taisyklė gali būti įvardijama kaip vietinė darbo teisės norma⁹, o ją įtvirtinantis aktas – kaip vietinis norminis teisės aktas. Be to, toks vietinės darbo teisės normos įvardijimas leidžia šias normas identifikuoti ne tik tuose teisės aktuose, kurie tradiciškai išsamiai ir sistemiškai reglamentuoja tam tikrą darbo santykių grupę (pavyzdžiui, kodifikavimo požymių turintys teisės aktai – vidaus tvarkos taisyklės, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistema, kasmetinių mokamų atostogų suteikimo taisyklės, ir pan.), bet ir tuose teisės aktuose, kurie šias taisykles nustato fragmentiškai, nesistemiškai ar neišsamiai (pvz., perduotų darbo priemonių naudojimo asmeniniams poreikiams tvarka, teisės į nuotolinį darbą realizavimo tvarka ir pan.).

Vietinės darbo teisės normos termino akcentavimas leidžia aiškiau ir paprasčiau atskirti nuo teisės akto – dokumento, kuriame šios normos yra išreikštos, ir suvokti galimą skirtingų vietinių norminių teisės aktų įvairovę. Bendrojo pobūdžio taisykles savo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbdavys gali išreikšti skirtingais būdais ar formomis, vietinės darbo teisės normos gali būti įtvirtinamos ne tik kodifikuotuose vietos norminiuose teisės aktuose (pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėse), bet ir kitokio pobūdžio darbdavio priimtuose teisės aktuose – konkrečiau turinio įsakymuose¹⁰, potvarkiuose, paliepimuose¹¹ ar net ženkle¹², jei pastarasis siejamas su norminiu aktu ar kita darbuotojui atpažįstama ar žinoma taisykle.

Be to, vietinių teisės aktų turinys nebūtinai yra iš anksto apibrėžtas ir išsamus. Galimi bendrai taikomi (plačios apimties, bendrieji) teisės aktai, reglamentuojantys įvai-

8 Dėl vietinio norminio teisės akto turinio pasisakoma šios publikacijos 4 skyriuje.

9 Tokias normas R. Krasauskas ir kiti dar vadina vietinėmis (lokaliomis) teisės normomis, t. y. įmonėje veikiančiomis taisyklėmis, kuriomis nustatoma darbo tvarka. Žr. Krasauskas, R. (2008). Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių teisės aktų sistemos beieškant. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2, p. 51.

10 Pavyzdžiui, darbdavio įsakymas dėl darbo dienos pradžios, pertraukų ir pabaigos darbovietėje.

11 Pavyzdžiui, darbų atlikimo laboratorijoje tvarkos aprašas, kuriame nustatyta prievolė dėvėti chalata, kaukę ir akinius.

12 Pavyzdžiui, ženklas televizijos studijoje filmavimo metu laikytis tylos. Matomi užrašai ant durų „Išėdami iš sandėlio užrakinkite duris“, ant darbdavio suteikto kompiuterio „Naudotis tik teisėtai įdiegta programine įranga“, ant staklių arba krovinio pakuotės „Prieš naudojantis įsitikinti, ar nepažeista konstrukcija“ nepretenduoja į tradicinę prasmę suprantamas darbo teisės normas, bet siejant su vietos norminiais aktais nustatytomis ir žinomomis tvarkos taisyklėmis (su kuriomis darbuotojai buvo supažindinti) gali įgyti teisės normos išraiškos formą.

rius darbo santykio aspektus, taip pat ir specialaus (siauro) poveikio (specialieji) teisės aktai, kurie reglamentuoja tik tam tikrą darbo santykio aspektą¹³. Konkrečiu atveju galima ir bendrojo bei kelių specialiųjų (arba kelių tik specialiųjų) vietinių norminių teisės aktų samplaika. Pavyzdžiui, darbuotojo komandiruotei į užsienį išsamiai reglamentuoti darbdavys gali būti priėmęs keletą skirtingų teisės aktų – komandiravimo taisyklės komandiruotės poreikiui pagrįsti ir darbams perskirstyti, kelionės į komandiruotės tikslo vietą nustatymo ir kompensuojamųjų kelionės išlaidų, dienpinigių skaičiavimo ir mokėjimo tvarką, darbo laiko apskaitos dirbant užsienio šalyje taisyklės ir t. t. Visi šie aktai gali būti patvirtinti skirtingais įsakymais, sprendimais, aprašais ir kitais dokumentais, o jų visuma sudarys bendrą reguliacinę aplinką, kurioje ir darbuotojui, ir darbdaviui (jo atstovams) bus sukurtos teisės ir pareigos, reikalingos komandiruotei įgyvendinti¹⁴. Pabrėžtina, kad toks reguliacinis modelis nėra privalomas, – jis įprastas didelėse specializuota veikla užsiimančiose organizacijose, bet gali būti nepriimtinas mažose įstaigose, kuriose komandiravimas – retas reiškinys. Kita vertus, Lietuvos teisinėje sistemoje neegzistuoja jokių pavyzdinių ar privalomųjų vietinių norminių aktų ar jų sąrašų, todėl kiekvienas darbdavys gali laisvai reglamentuoti kiekvieną klausimą ar jų grupę jam tinkamu intensyvumu ir apimtimi. Visi kartu vietiniai norminiai teisės aktai atlieka vietos (lokalinio) teisinio reguliavimo funkciją¹⁵, kurios įgyvendinimas kiekvieno darbdavio įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje sukuria autonomišką ir autentišką darbo aplinką.

Taigi, tam tikrą darbo santykio fragmentą reglamentuojančios vietinės darbo teisės normos gali būti įtvirtintos ir viename akte (pavyzdžiui, įsakymu patvirtintomis kodifkacinio akto bruožų turinčiomis taisyklėmis), ir daugelyje skirtingų vietinių norminių teisės aktų (pavyzdžiui, įsakymais, potvarkiais, standartais, tvarkos aprašais), reglamentuojančių skirtingus darbo santykio aspektus.

1.3. VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO TEISINĖ PRIGIMTIS

Kalbant apie vietinių norminių teisės aktų teisinę prigimtį, svarbus yra darbdavio teisės leisti šias teisės normas teisinis kvalifikavimas. Iš kur kyla darbdavio teisė kurti bendrojo pobūdžio taisykles? Iš fakto, kad jis valdo tam tikras gamybos priemones, kurias per-

13 Taip pat Krasauskas, R. (2008). Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių teisės aktų sistemos beieškant. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2, p. 56.

14 Praktiniu požiūriu visiškai kodifikuoti kurią nors vieną darbo sritį ar darbo santykių aspektą įmonėms neatrodo patogiu ne tik dėl didesnių teisėkūros pastangų, bet ir dėl to, kad kodifikuotą didelės apimties teisės aktą prirėikus būtų sunkiau keisti ir pritaikyti prie aktualių pokyčių, taip pat gali būti sudėtingiau jį taikyti.

15 Tokiu atveju kartais kalbama ir apie darbo teisės subjektų savireguliacijos funkciją.

duoda pavaldiems darbuotojams, ar iš fakto, kad jis atsako už tvarką tam tikroje erdvėje (patalpose), kuriose vykdoma darbinė veikla, ar dėl to, kad jis sudarė sandorį (sutartį), leidžiantį kitiems pristesti ar sukurti bendras sutarties vykdymo taisykles? Ar ši galia grindžiama privatinės teisės konstrukcijomis, ar kyla iš valstybės darbdaviui suteiktos teisės užtikrinti valdomų gamybos priemonių *modus operandi* ar *public ordre* pavaldžių darbuotojų ar kito turto atžvilgiu?

Vietinių norminių teisės aktų teisinę prigimtį atskleisti ir įvertinti padeda lyginamieji skirtingų šalių darbo teisės tyrinėjimai¹⁶. Keli pavyzdžiai gali pademonstruoti, kaip aiškiamas darbdavio normatyvinės kompetencijos fenomenas, ir kokie sprendimai randami siekiant, viena vertus, užtikrinti darbdavio nurodymų vykdymą, kita vertus, apsaugoti darbuotojų teises ir interesus, kuriuos vienašaliai darbdavio nurodymai galėtų pažeisti.

1.3.1. VIETINIAI NORMINIAI TEISĖS AKTAI UŽSIENIO ŠALYSE

Atlikto tyrimo duomenimis, skirtingose šalyse požiūris į vietinius norminius teisės aktus yra skirtingas, – kai kuriose jie įvardijami kaip teisės šaltinis arba norminis aktas, kitose norminės galios jam nėra suteikiama. Įdomūs debatai šiuo klausimu vyko Prancūzijos darbo teisės doktrinoje, kai įstatymų leidėjas ėmėsi reguliuoti ne visus darbdavio leidžiamus teisės aktus, o tik vidaus reglamentą (pranc. *règlement intéreur*). Vidaus reglamento, kurį dėl jo ypatingo statuso G. Lyonas-Caenas yra pavadinęs *une anomalie juridique*¹⁷ (pranc. teisinė anomalija), privalomumą buvo bandoma pagrįsti viena iš dviejų teorijų. Pagal sutartinę teoriją, šis vietos norminis aktas pagal nutylėjimą įtraukiamas į darbo sutartį darbuotojui sudarant darbo sutartį. Pagal normatyvinę teoriją, reglamentas laikomas vienašaliu aktu, priimtu darbdavio – įmonės vadovo, kuris sukuria darbuotojams teisės normą naudodamasis jam viešosios valdžios perduota reguliacine kompetencija arba dėl įgaliojimo vykdyti savo pareigą – vadovauti įstaigai. Kasacinis teismas pasirinko normatyvinį aiškinimo kelią ir 1991 m. rugsėjo 25 d. sprendime nurodė, kad darbo tvarkos taisyklės visiems įmonės darbuotojams turi būti taikomos kaip privatinės teisės norminis aktas. Tai suteikė teismams galimybę tokių teisės aktų turinį kontroliuoti labiau, negu būtų galima pagal sutartinės teorijos pirmumą. Anot J. Rivero ir J. Savatier¹⁸, toks sprendimas atrodė logiškas, bet sukūrė tam tikrų administracinės ir teisminės kontrolės konkurencijos problemų ir potencialių prieštarų pavojų. Šiandien

16 Viena iš praktinių lyginamojo tyrimo problemų yra ta, kad vidaus norminio teisės akto sąvoka pasaulio ar regiono mastu nėra vienoda ir gali būti suvokiama skirtingai – kaip vienas vidaus reglamentas, kaip keli reglamentai ar kelios taisyklės arba kaip visos darbdavio išleidžiamos taisyklės. Terminai „work rules“, „internal rules“, „internal regulations“ (angl.) skirtingose jurisdikcijose gali turėti skirtingas prasmes.

17 Lyon-Caen, G. (1969). *Une anomalie juridique, le règlement d'entreprise*, p. 247.

18 Rivero, J., Savatier, J. (1993). *Droit du travail*. Paris, p. 185–186.

reglamento nuostatų teisėtumą gali kontroliuoti ne tik darbo teismai, bet ir vyriausybės įgaliotas darbo inspektorius, kuriam privalomai perduodamas reglamentas ir kuris gali reikalauti atšaukti ar pakeisti reglamento nuostatas. Toks sprendimas gali būti skundžiamas administracine tvarka. Pažymėtina, kad vidaus reglamentas yra privalomas darbdaviams, įdarbinantiems bent 50 darbuotojų, ir priimamas po konsultacijų su įmonės darbo ir socialinių reikalų komitetu (Art. L-13112, *Code du travail*). Svarbu tai, kad reglamento, kaip tam tikro kodifikuoto pareigų šaltinio, turinys yra aiškiai apibrėžtas baigtiniame darbo sąlygų sąrašė: darbuotojų sveikata ir sauga, nuolatinės ir bendrosios darbo drausmės taisyklės, (ypač) sankcijų, kurių gali imtis darbdavys, pobūdis ir mastas, žinoma, ir darbuotojų teisių gynimas. Vėlesniuose atsirado ir prievolė reguliuoti prevencijos bei apsaugos nuo priekabiavimo priemonės¹⁹.

Lenkijos darbo teisėje taip pat vadovaujamosi vieno (svarbiausio) vietinio norminio akto koncepcija. Darbo reglamentas (lenk. *regulamyn pracy*) turi būti privalomai darbdavio patvirtintas, jei darbuotojų skaičius viršija 50, arba tose įmonėse, kuriose yra bent 20 darbuotojų ir to reikalauja profesinė sąjunga. Kitiems darbdaviams darbo reglamento priimti neprivaloma²⁰. Pagal Lenkijos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnį, šios taisyklės turi norminio akto galią, o įstatymų leidėjas pateikia platų galimų aptarti klausimų sąrašą (kodekso 104-2 str.), nors reguliavimo apimtis priklauso nuo darbdavio sprendimo, priimamo pasitarus su darbuotojų atstovais. Įdomu tai, kad ir darbo apmokėjimo nuostatus darbdavys privalo patvirtinti, jei įdarbina bent 20 darbuotojų.

Latvijos darbo įstatymo 54 straipsnyje nurodoma, kad darbo tvarką įmonėje nustato darbo tvarkos taisyklės (latv. *darba kārtības noteikumi*), kolektyvinė sutartis, darbo sutartis ir darbdavio įsakymai. Darbdavys, kurio įmonėje paprastai dirba ne mažiau kaip 10 darbuotojų, darbo tvarkos taisyklės priima pasitaręs su darbuotojų atstovais. Darbo tvarkos taisyklėse, jeigu jos neįtrauktos į kolektyvinę ar darbo sutartį, nustatoma darbo laiko pradžia ir pabaiga, darbo pertraukos, taip pat darbo savaitės trukmė, darbo laiko organizavimas įmonėje, darbo užmokesčio mokėjimo laikas, vieta, atostogų suteikimo tvarka, darbo apsaugos priemonės, darbuotojų elgesio taisyklės ir kitos taisyklės, susijusios su darbo tvarka įmonėje. Atskirai 55 straipsnyje nurodoma, kad darbdavys savo įsakymais gali išaiškinti darbuotojo pareigas pagal darbo sutartį ir patikslinti darbo tvarkos bei darbuotojo elgesio įmonėje taisykles pagal darbo sutartį.

Valstybių, sekančių sutartinės teorijos koncepcija, sąrašas kiek ilgesnis. Didžiojoje Britanijoje darbo santykius reglamentuojančių nuostatų galima rasti taisyklėse, įspėjimuose ir kituose dokumentuose, kuriuos darbdavio administracija duoda darbuoto-

19 Laborde, J.-P., Rojot, J. (2011). *France - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain, p. 65–66.

20 Pisarczyk, L. (2019). The Crisis of the Collective Bargaining System in Poland. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35, No. 1, p. 62.

jams įdarbinimo metu arba vėliau. Kai kuriais atvejais dėl tokių taisyklių susitariama kolektyviai. Darbdavio vienašališkai nustatomos taisyklės tampa sutarties sąlygomis arba jas aiškiai įtraukus į darbo sutartį (pavyzdžiui, sudarant sutartį arba vėliau darbuotojui pasirašius patvirtinimą, kad taisyklės jam yra privalomos, arba jei darbuotojas tinkamai įspėjamas apie taisykles ir dirba pagal jas neprieštaraudamas), arba pagal numanymą (pavyzdžiui, jei darbuotojas sutiko dėl darbo „įprastomis sąlygomis“), arba įrodžius, kad taisyklės yra laikytinos papročiu ir praktika²¹.

Švedijoje vidaus teisės aktai buvo pripažinti kaip darbo santykių reguliavimo priemonė, bet vėgi jie buvo suprantami siaurai – kaip elgesio ir tvarkos įmonėje nuostatai. Darbo teisei vystantis, jų vaidmuo kito, – iš pradžių buvo priimami darbdavio vienašališkai, vėliau profesinės sąjungos pasiekė, kad darbdavys derintų su jomis teisės aktų turinį ir integruotų į kolektyvines sutartis. Kitos taisyklės turi būti įtrauktos į individualiosios darbo sutarties turinį, bet tai vyksta retai dėl kolektyvinių sutarčių dominavimo²².

Danijos darbo teisėje vadovaujamosi principu, kad darbdavys turi teisę organizuoti darbą ir vadovauti jo procesui, nebent ši teisė yra ribojama įstatuose ar sutartyje. Kadangi ši teisė pati savaime grindžiama sutartinių santykių pobūdžiu, ji nelaikoma teisės šaltiniu, nes kyla iš darbo sutarties. Teisė vadovauti darbui reiškia, kad darbdavys turi teisę nustatyti darbo taisykles be darbuotojų ar jų organizacijų sutikimo. Tokios taisyklės, žinoma, turi atitikti įstatymus, nuo kurių negalima nukrypti, ir darbuotojų teises, nustatytas kolektyvinėse sutartyse. Taigi Danijoje laikoma, kad darbuotojas vien dėl darbo sutarties turi paklusti bet kokiems darbdavio nurodymams, susijusiems su darbu ir darbo sąlygomis, jei tie nurodymai nėra neteisėti. Vis dėlto darbdavys retai naudojami savo teise nustatyti darbo taisykles be darbuotojų ar jų organizacijų sutikimo. Dažniausia to priežastis – socialinės partnerystės komitetai. Susitarimuose dėl tokių komitetų steigimo paprastai nurodoma, kad darbo taisyklės turi būti parengtos komiteto arba jis joms turi pritarti. Jei komiteto sutikimo negaunama, darbdavys turi teisę pats patvirtinti darbo taisykles²³.

Italijoje darbdavio vienašališkai priimamos darbo tvarkos taisyklės savaime nėra teisės šaltinis, bet gali tapti darbo sutarties dalimi pagal įprastus sutarčių teisės principus: arba aiškiu nurodymu, arba pagal nutylėjimą. Vienašališkai priimti darbdavio nurodymai kitą sutarties šalį įpareigoja tada, kai pastaroji juos žino arba turėtų žinoti, bet kai kurioms ribojamosioms sąlygoms įtvirtinti reikalingas specialus raštiškas patvirtini-

21 Hardy, S., Buttler, M. (2014). *Great Britain - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer, p. 114.

22 Adlercreutz, A., Nyström, B. (2014). *Sweden - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer, p. 65.

23 Hasselbalch, O. (2013). *Denmark - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer, p. 41–42.

mas²⁴. Italijos įstatymai nenustato jokios darbdavio pareigos nustatyti ar paskelbti darbo taisykles. Įsipareigojimas jas skelbti ar pranešti yra būtinas tik dėl konkrečių dalykų, pavyzdžiui, drausminės procedūros. Dauguma dalykų, kuriuos tradiciškai reglamentuoja darbo taisyklės, dabar sprendžiami formaliomis ir neformaliomis kolektyvinėmis derybomis gamyklos arba įmonės lygiu ir įgyja privalomąjį kolektyvinių sutarčių poveikį.

Savitos sutartinės teorijos valstybės yra Vokietija ir Austrija. Šių valstybių doktrinoje vienašališki darbdavio nurodymai nėra įvardijami kaip teisės šaltiniai, bet nepa-neigiama ir galimybė darbdaviams leisti teisės normas. Priskyrus darbo sutartį visiškai privatinės teisės reglamentuojamoms civilinėms sutartims, teigiama, kad darbdaviai gali naudotis teise leisti teisės normas kaip vienos šalies parengtas standartines sutarties sąlygas²⁵. Sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas įsipareigoja jų laikytis²⁶ (paklusimo sąlyga, anot lietuviškų šaknų turinčio vokiečių akademiko K. Adomeito, yra neatsiejama²⁷), o darbdavys turi teisę jas keisti ir adaptuoti. Greta to, kad darbdavio teisė leisti bendras taisykles ir normas kildinama iš sudarytos sutarties²⁸, Vokietijos ir Austrijos darbo teisės sistemose veikia kiti mechanizmai, skirti darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti, – konkrečiai apibrėžti klausimai (dėl darbo laiko, darbo vietos nustatymo, technologijų taikymo, nuotolinio darbo, darbo apmokėjimo ir pan.) darbdavio gali būti sprendžiami tik kartu (vok. *Mitbestimmung*) su darbo taryba, t. y. sudarius atitinkamą susitarimą (vok. *Betriebsvereinbarung*), kuris turi įstatyme nurodytą normatyvinę galią (Art. 87 *Betriebsverfassungsgesetz*).

Taigi vienoje valstybėje darbdaviams yra nustatyta pareiga priimti tam tikras (konkrečiai apibrėžto turinio) taisykles, jei darbuotojų skaičius viršija tam tikrą ribą, o kitose tokios pareigos nėra nustatoma. Jei nustatoma pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais, nurodomas ir įmonės darbuotojų skaičius, kurio nesant tokios pareigos nėra. Kai kuriose šalyse kalbama apie vieną daugiau ar mažiau konsoliduotą teisės aktą (pavyzdžiui, vidaus reglamentą, vidaus tvarkos taisykles)²⁹, kitose – apie tokį aktą ir kitus aktus arba tik apie kitus darbdavio vienašališkai priimamus aktus, be to, tokie darbdavio nurodymai yra privalomi arba dėl tiesioginio ar numanomo įtraukimo į darbo sutartį,

24 Treu, T. (2014). *Italy - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer, p. 36.

25 Plg. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.185 str. 1 d.: standartinėmis laikomos sąlygos, kurias bendram nevienkartiniam naudojimui iš anksto parengia viena šalis, nederindama jų su kita šalimi, ir kurios be derybų su kita šalimi taikomos sudaromose sutartyse.

26 Wolf, M. (1973). Normsetzung durch private Institutionen? *Juristenzeitung*, 8, p. 229, 231.

27 Adomeit, K. (1969). *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*. München: Beck, p. 167.

28 Joje papildomai diskutuojama, kiek teisės normas kuriantis darbdavys yra įpareigotas laikytis nediskriminavimo taisyklės kaip išimties iš sutarties laisvės principo.

29 Turinio išsamumo, turinio privalomumo ir atskyrimo nuo kitų vietinių norminių aktų klausimai čia itin aktualūs.

arba dėl įstatymu jiems suteiktos normatyvinės galios. Pastebėtina, kad normatyvinės galios (teisės šaltinio) prigimčiai pirmenybę teikiančiose šalyse teisinis reguliavimas ir reikalavimai siejami su vienu tam tikrą kodifikavimo laipsnį įgijusiu teisės aktu, nuošalyje paliekant kitus vienašalius darbdavio nurodymus.

Vietinių norminių aktų rūšių įvairovė (kodifikuoto pobūdžio ar fragmentiniai nedidelės taikymo srities aktai) skirtingų teisės tradicijų šalyse sunkina lyginamuosius teisės tyrimus. Užsienio šalyse vieningai sutinkama dėl bendro pobūdžio darbdavio leidžiamų privalomų taisyklių privalomumo, tačiau skirtingai aiškinama atsirandančių teisės aktų teisinė prigimtis. Kad ir kokios teorijos (normatyvinės ar sutartinės) laikomasi, jomis pasiekama iš esmės to paties rezultato – darbdavio kolektyviai teikiamų nurodymų privalomumo individualiame darbo santykyje ir darbuotojų teisių bei interesų apsaugos, ribojant darbdavio valdžią pagrindinių žmogaus teisių instrumentais (pvz., draudimas diskriminuoti) arba įtraukiant darbuotojų atstovus į sprendimo priėmimo procesą.

1.3.2. LIETUVOS VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO TEISINĖS PRIGIMTIES PAIEŠKOS

Tarybinėje darbo teisėje buvo žinomas vietinio (lokalinio) ir centralizuoto teisinio santykių reguliavimo derinimo principas, pagal kurį darbo santykiai iš esmės reglamentuojami centralizuotais visiems galiojančiais valstybės teisės aktais, bet įmonių, įstaigų ir organizacijų lygmeniu kolektyvinėmis sutartimis ir vietiniais norminiais teisės aktais buvo siekiama leisti konkretizuoti ir detalizuoti, o esant finansinių ir organizacinių galimybių – ir pagerinti darbuotojų darbo sąlygas³⁰. Tarybinėje darbo teisėje normatyvinė teorija geriausiai atspindėjo komunistinės ideologijos postulatus, todėl įmonių administracija neturėjo teisės veikti savarankiškai, o tik neperžengdamos „joms suteiktų teisių“ ribų ir tik įstatymuose nustatytais atvejais, taigi neviršydamą savo teisių leido viešosios valdžios aktams prilyginamus vietinius norminius aktus, suderinusi su vietos profesinių sąjungų organizacija. Vėlesniuose komunizmo statybos etapuose tokie aktai buvo derinami su nauju subjektu – darbuotojų kolektyvu³¹, o darbo sutartimi darbuo-

30 Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius, I. *Darbo teisė*, 1991, p. 13, 15.

31 Įdomu tai, kad tarybinė darbo teisė ir įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų kolektyvą priskyrė prie savarankiškų darbo teisės subjektų, turinčių savitas darbo teises ir jų įgyvendinimo mechanizmus, vienas iš jų – savireguliacija per vietinius norminius teisės aktus. Iš to buvo bandoma sukurti naujus sutartinius santykius tarp administracijos ir kolektyvo, tarp administracijos ir įmonės, bet buvęs teisinis reguliavimas nepadėjo išspręsti fundamentalių klausimų: kokią konkrečią kompetenciją kolektyvas turi ir kaip ją dalijasi su administracija, kaip administracija atsako kolektyvui už susitarimų nesilaikymą, kaip kolektyvas įgyvendina dalyvavimo teises ir, esant reikalui, pats atsako už įsipareigojimų administracijai ir valstybei nevykdymą. Žr., pavyzdžiui, Kanevskaja, E. M. (1981). *Pravovoje položhenije kolektivna promyshlennogo predpriyatija po sovetskomu trudovomu pravu*. Leningrad, p. 12–14; Fedorova, M. J. (1991). *Subjekty trudovykh otnoshenij*. Omsk, p. 11–12.

tojai įsipareigojo ne tiek laikytis pačios darbo sutarties (apie individualias derybas, ko gero, nereikėtų nė kalbėti), kiek vykdyti patvirtintus norminius aktus.

Iš karto po nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos darbo teisėje buvo ir toliau vadovaujamasi normatyvine vietinių norminių teisės aktų teisinės prigimties teorija, pagal kurią vietinės darbo teisės normų leidimo pagrindas buvo viešosios valdžios įgaliojimų delegavimas, kai jų įgyvendinimą „prižiūri“ darbuotojų atstovai. Tam tikras normatyvinės teorijos dominuojamojo pobūdžio indikacijas atskleidžia ir darbo sutarties sąvokos evoliucija. Štai 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo³² 3 straipsnyje³³ buvo nustatyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje, kituose norminiuose aktuose ir šalių susitarimu. Iš paties darbo sutarties apibrėžimo matyti, kad darbuotojo pareigos daugiausia siejamos su prievole paklusti nustatytai tvarkai, o darbdavio pareigos – su jam taikomų norminių aktų vykdymo užtikrinimu. Tokia įstatymų formuluotė signalizuoja reikšmingą viešajai teisei būdingą teisinio administracinio komponento egzistavimą šalių santykiuose – darbdavio atstovas tarsi įgaliojamas (įpareigojamas) kurti kai ką panašaus į lokalią viešąją tvarką, turinčią menamas, bet jau neapibrėžtas ribas, o kita sutarties šalis – darbuotojas – įsipareigoja tos tvarkos laikytis. Turint omenyje, kad tarybiniais metais apie realius sutartinius santykius ir tikras derybas net nebuvo kalbos, darytina išvada, kad formali dvišalės sutarties pirmenybė iš tiesų slėpė darbuotojo prisijungimą prie tam tikroje įstaigoje sukurtų viešojo administravimo santykių³⁴. Darbo sutarties sąvoka iš esmės nesikeitė ir 2002 m. Darbo kodekse³⁵, todėl tikru paradigmos virsmu reikėtų laikyti naujajame 2016 m. Darbo kodekse formuluojamą kitokią darbo sutarties sąvoką, pagal kurią iš darbo sutarties apibrėžimo pašali-

32 *Valstybės žinios*, 1991, 36-973.

33 Šiame straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties sąvoka kone pažodžiui atkartoja nustatytąją 1972 m. LTSR Darbo įstatymų kodekso 18 straipsnyje.

34 Šią išvadą sustiprina ir tai, kad, anot tarybinės darbo teisės doktrinos, vietinės darbo teisės normos galėjo būti priimtos tik tuo atveju, kai tai nustatė aukštesnės galios teisės aktas (žr. Smoliarchuk, V. I. (1978). *Istochniki sovetskogo trudovogo prava*. Moskva, p. 112. Tai tik dar kartą patvirtina, kad tarybinėje sistemoje darbo sutarties šalys neįgijo jokių savarankiškų savireguliacijos teisių, o darbdavio teisėkūros kompetencijos tikslas buvo įgyvendinti viešosios valdžios suteiktas reguliacines kompetencijas.

35 Taip pat 2002 m. Darbo kodekso komentare teigiama, kad įmonės, įstaigos ir organizacijos savo aktus gali priimti tik pagal savo kompetenciją, kai (ir kiek) tai nustatoma Darbo kodekse ir kituose darbo įstatymuose. Žr. Nekrošius, I. et al. (2003). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, p. 44.

namas „paklusimo nustatytai vidaus darbo tvarkai“ požymis, o darbdavio sutartinės pareigos užtikrinti norminių aktų vykdymą visai nelieka³⁶.

2016 m. Darbo kodekse iš esmės pasikeitė ir vietos norminiams aktams skirtas teisinis reguliavimas. Naujojo DK 3 straipsnio 7 dalyje nustatyta kitokia vietinių norminių teisės aktų paskirtis – joje pripažįstama³⁷ darbdavių teisė pavesti darbo teisės normomis sunorminti duodamus pagal darbo sutartį nurodymus darbuotojams ir jų priėmimo sąlygas žymi sutartinės vietinių norminių aktų teorijos pripažinimą Lietuvoje. Pagal pastarąją teoriją, darbdavys turi teisę priimti vietinius norminius aktus ne dėl to, kad jam patikėtas valstybės turtas ir gamybos priemonės ir dėl to jis privalo atlikti valstybės lygmens funkcijas, o dėl to, kad jis įgyvendina darbdavio pareigas, kylančias iš darbo sutarties³⁸. Taigi, pripažindamas darbdavio teisę sudaryti darbo sutartį, įstatymų leidėjas pripažįsta ir jo teisę duoti privalomus darbuotojams nurodymus normatyviniu būdu. Ši išvada reikšminga siekiant suvokti, kad darbdavio teisėkūros kompetencija kyla ne iš būtinybės užtikrinti viešosios valdžios funkcijų vykdymą, o iš būtinybės sudaryti sąlygas užtikrinti privačia (darbo) sutartimi susijusių privataus darbdavio ir fizinio asmens sutarties įgyvendinimą. Tokias veiklos ir nuosavybės garantijas darbdaviui suteikia Konstitucijos 23 straipsnio ir 48 straipsnio 1 dalies nuostatos.

Įstatymų leidėjo ketinimas pripažinti darbdavio vietiniam norminiam aktui (įsakymui, nurodymui, potvarkiui ir kt.) norminę galią turi savo *raison d'être*. Sudariusiam darbo sutartį su darbuotoju darbdaviui (jo atstovui) kyla pareiga organizuoti darbo procesą ir tam tikslui duoti darbuotojui privalomus vykdyti nurodymus. Jei tokių darbuotojų yra keletas, vienodas nurodymas gali būti duodamas ne kiekvienam atskirai, o visiems ar keliems iš jų vienu metu. Tai reiškia, kad darbdavio teisė sureguliuoti ne vieno, o vienu metu kelių sau pavaldžių darbuotojų darbą kyla iš pačios darbo sutarties esmės. Šią individualiai įgyvendinamą teisę jis gali savotiškai „sunorminti“ visiems ar keliems darbuotojams vienu metu duodamo bendrojo nurodymo būdu³⁹. Tokie bendrai duodami nurodymai reguliuoja visų į darbdavio veikimo sritį patenkančių darbuotojų darbo sąlygas bei darbo tvarką ir įgyja

36 Pagal 2016 m. DK 32 str. 1 d., darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.

37 Manytina, kad įstatymų leidėjas tokiu būdu ne leido, įgaliavo ar delegavo, bet pripažino darbo santykių esmę atitinkančią autonominės darbdavio teisėkūros teisę.

38 Įdomu tai, kad vėliau pačios Rusijos teisės doktrina pasikeitusios ekonominės sistemos sąlygomis permė pasikeitusią vietinio (lokalinio) norminio teisės akto reguliavimo funkciją, – nuo valstybės funkcijų delegavimo įmonėms koncepcijos pereita prie įmonės savininko teisių pirmumo, t. y. įmonės savininkas turi teisę nustatyti savo turtinių teisių įgyvendinimo tvarką, o valstybė tik nustato tokios jo diskrecijos ribas ir bendrąsias valios nustatymo taisykles. Žr. Shitkina, I. S. (1999). Lokalnoje pravovoje regulirovanije dejatelnosti akcionernogo obshchestva. *Gosudarstvo i pravo*, 10, p. 101.

39 Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 38.

vietinės darbo teisės normos bruožų. Pabrėžtina, kad tokie nurodymai privalomi darbuotojams ir be jų individualaus sutikimo ar pritarimo, su sąlyga, kad bus priimti kompetentingo asmens pagal įgaliojimus, atitiks formaliąsias ir materialiąsias norminio akto turinio⁴⁰, priėmimo ir paskelbimo (supažindinimo) sąlygas. Laikantis atitinkamos tvarkos priimti teisės aktai, kuriais, pavyzdžiui, nustatomos saugaus darbo priemonių naudojimo taisyklės ar patvirtinamos įmonių vidaus darbo tvarkos ar kitos taisyklės (žr. taip pat DK), yra darbuotojams privalomi, o už jų nevykdymą gali būti taikoma Darbo kodekse, kituose teisės aktuose ar darbo sutartyje nustatyta atsakomybė.

Darbdavio autonominės norminės teisėkūros galių pripažinimas suteikia valstybei galimybę kontroliuoti teisės aktų įgyvendinimą ir turinį taikant darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir darbo ginčų institutus. Tapęs vienu iš teisėkūros subjektų, darbdavys įpareigojamas vykdyti ir pagrindinius visiems teisėkūros subjektams keliamus reikalavimus (pavyzdžiui, laikytis Konstitucijos 29 straipsnio reikalavimų⁴¹).

Gali būti keliamas klausimas, ar darbdaviai apskritai privalo priimti vietinius norminius teisės aktus, ar tik turi tokią teisę, o tai kartu reikštų teisę jų nepriimti. Atsakymas į šį klausimą nėra vienareikšmis. Jau pati DK 3 straipsnio 7 dalies formuluoatė „darbdavys gali priimti vietinius norminius teisės aktus“ nurodo, kad teisė priimti vietinį norminį teisės aktą, reglamentuojantį darbuotojo pareigas darbovietėje, yra dispozityvioji. Jei ūkininkas ar prekybos kiosko savininkas turi vieną ar kelis pavaldžius darbuotojus, nereikėtų tikėtis, kad darbo procesai darbdavio bus išsamiai sureguliuoti vidaus tvarkos taisyklėse, darbo apmokėjimo nuostatuose ir pan. Kita vertus, sunku įsivaizduoti, kad darbas bent kiek sudėtingesniame organizaciniame darinyje būtų įmanomas be vietinių darbo teisės normų, – vien jau darbdavio sprendimas dėl kasdienio darbo dienos pradžios ir pabaigos turėtų būti išreikštas išleidžiant daugkartinio taikymo pobūdžio bendrąją taisyklę, o tai *per se* suponuoja vietinės darbo teisės normos ir kartu vietinio norminio teisės akto, kad ir kokios išraiškos formos jis būtų, egzistavimą.

Darbo teisės doktrinoje yra nuomonė, kad visiškai darbdavio diskrecijai priklauso tik dalis vietinių norminių aktų, bet egzistuoja teisės aktai, kurių priėmimo privalomumą lemia tiesiogiai įstatymai, arba jie yra būtini esant tam tikroms aplinkybėms⁴². Tokiai nuomonei būtų galima pritarti, jei įstatymų leidėjas būtų tiesiai nurodęs, kurie vietos

40 Suprantama, kad pagal norminio akto pobūdį teisės normos privalo turėti rašytinę išraišką ir atitikti kitas norminio teisės akto sąlygas, t. y. įtvirtinti bendrojo pobūdžio, nevienkartinę taisyklę. Vietinio norminio akto turiniui keliamos ir kitos sąlygos (DK – 3 str. 8 d.).

41 Pastarieji konkrečiai yra apibrėžiami ir DK 26 straipsnyje, ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

42 Krasauskas, R. (2008). Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių teisės aktų sistemos beiškant. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2, p. 57 (autorius pasigenda sistemiskumo ir aiškumo, kokie teisės aktai turi būti priimami).

norminiai teisės aktai ir kokios apimties turi būti priimti, jei būtų nustatyta atsakomybė už tokios pareigos nevykdymą.

2. VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO TAIKymo SRITIS

Kai kalbama apie norminio akto taikymo sritį, pabrėžiami šio akto taikymo erdvėje, laike ir asmenų atžvilgiu elementai.

Vietiniai teisės aktai – lokalinio norminio teisinio reguliavimo rezultatas. Pats vietinio teisės akto pavadinimas nurodo, kad kalbama apie tam tikroje apibrėžtoje vietoje taikomą teisės aktą. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad teritorinė dimensija yra antraplanė, nes ne konkreti teritorija, o aktą išleidęs darbo teisės subjektas *per se* nustato norminio akto taikymo sritį, – vietinis norminis aktas taikomas tik šio darbo teisės subjekto (įmonės, įstaigos ar organizacijos), tai yra tik santykiams, kurie jame susiklosto, yra vykdomi ar nutraukiami. Suprantama, kad vietinis norminis aktas gali apimti ir mažesnę taikymo sritį, – tik tam tikro padalinio ar skyriaus, konkrečios profesijos ar konkrečias pareigas einantiems darbuotojams⁴³.

Jei įmonė, įstaiga ar organizacija yra įsteigta Lietuvoje ir turi darbovietes Lietuvos Respublikos teritorijoje, galima teigti, kad Lietuvos jurisdikcijoje galios tos taisyklės, kurias patvirtino būtent šis darbdavys. Per savo padalinius arba įdarbindama savo darbuotojus dirbti kitose valstybėse ar juos ten komandiruodama, įmonė gali veikti ir kitose valstybėse (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikoje įregistruotos transporto įmonės A. dauguma darbuotojų dirba Vilniuje, bet įmonės vairuotojas gabena krovinius visose Vakarų Europos šalyse, o nurodymų dar gali gauti ir iš Ispanijoje ar Danijoje esančio įmonės A. padalinio), taigi galima teigti, kad įmonės vietinis norminis aktas turės galios ir tose valstybėse, nes reguliuos ten esančio darbuotojo darbo sąlygas (DK 9 str. 1 d.). Kad ir kur keliautų darbo reikalais darbuotojas, kad ir kokiose teritorijose ar jurisdikcijose lankytųsi darbo tikslais, vidaus norminio akto galiojimas ir taikymas jo atžvilgiu nesibaigs ir nesikeis. Taip atskleidžiamas organizacinis darbuotojo pavaldumo (subordinacijos) elementas – sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas tampa darbdavio įmonės dalimi, tokia jo organizacinė priklausomybė išlieka visose teritorijose ir jurisdikcijose, kuriose jis vykdo sutartinius įsipareigojimus, nepriklausomai nuo darbdavio buvimo ar registracijos vietos. Ar Lietuvos jurisdikcijoje esančio darbdavio vietinio norminio akto nuostata bus visos apimties pripažinta kaip darbo teisės šaltinis ir kokie turinio reikalavimai bus keliami, ar darbuotojas galės grįsti savo reikalavimus pagal šį aktą kitose

43 Darbdavio atstovai ir jų priimami teisės aktai, kurie gali turėti siauresnę taikymo sritį, yra aptariami toliau.

jurisdikcijose, priklausys nuo tos kitos jurisdikcijos, kurioje darbo santykis buvo vykdomas ar kurios teisinės apsaugos ieškoma, atliekamo kvalifikavimo. Šiuo atveju greta DK 3 str. 8 d. papildomai bus taikomos priimančiosios valstybės imperatyviosios darbo teisės nuostatos (DK 9 str. 1 d.).

Vietinį norminį aktą priima darbdavys (jo įgaliotas asmuo), veikiantis darbo santykio, kurios kita šalis yra darbuotojas, pagrindu ir apimtimi. Toks norminis aktas potencialiai ir faktiškai gali saistyti tik patį darbdavį ir tuos subjektus, kurie su darbdaviu gali būti siejami darbo, o ne kokiais kitais santykiais⁴⁴. Vadinasi, vietinis norminis aktas kaip darbo teisės šaltinis saistys tik darbuotoją, bet ne savarankiškai dirbantį asmenį⁴⁵, kito darbdavio darbuotoją⁴⁶ ar kitokiais teisiniais pagrindais darbdavio veiklos sferoje atsiradusį asmenį (pvz., klientą, lankytoją) ar darbuotojo šeimos narius. Šis kriterijus taip pat svarbus vertinant, kokie su darbuotoju susiję santykiai negali būti sureguliuoti vietiniu norminiu aktu (žr. toliau).

Darbdavio priimto vietinio norminio akto galiojimo pradžia nustatoma pačiame teisės akte. Jei jame nenustatytas vėlesnis momentas, tai teisės aktas paprastai įsigalioja nuo darbdavio atstovo sprendimo dėl vietinės darbo teisės normos patvirtinimo priėmimo momento, nors teisės akto taikymo darbuotojams pasekmės siejamos su jo paskelbimu (DK 7 str. 1 d.) ar supažindinimu (žr. toliau). Dirbti pradedančiam darbuotojui vietinis norminis aktas pradedamas taikyti nuo darbo santykio pradžios (DK 42 str. 3 d.) ir taikomas iki darbo santykio pasibaigimo, nepriklausomai nuo darbuotojo darbo sutarties rūšies, darbo stažo ar narystės profesinėje sąjungoje fakto⁴⁷.

3. VIETINIŲ NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ VIETA DARBO TEISĖS ŠALTINIŲ SISTEMOJE

Vertinant teisės šaltinių tipologiją, vietos norminis teisės aktas pagal savo teisinę prigimtį turėtų būti priskirtas prie poįstatyminių (įgyvendinamųjų) teisės aktų, bet jo vieta ir santykis su kitais darbo teisės šaltiniais nėra visiškai aiškūs.

44 Šis teiginys nereiškia, kad darbdavys juridinis asmuo negali priimti taisyklių, kurios bus privalomos kitokių pagrindų teisinį santykį sudariusiems asmenims. Pavyzdžiui, muziejus patvirtins lankymo taisykles, universitetas – studijų taisykles ir t. t.

45 Savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu taikomos vietinės teisės normos – kita įdomi ir Lietuvos teisės moksle neišplėtotą temą. Tik iš dalies šią situaciją bandoma sureguliuoti savarankiškai dirbančių asmenų statybvietėse atžvilgiu (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170) 4 str. 5 d. juos prilyginant darbuotojams).

46 Fragmentiškai tokia situacija reglamentuojama tik statybvietėje esančių darbuotojų įrengimo nuostatose (*Valstybės žinios*, 2008, Nr. 10-362).

47 Dėl kolektyvinės sutarties santykio su kolektyvine sutartimi žr. toliau.

Įstatymų leidėjas nurodo, kad darbdavys gali, o kartais ir privalo (DK 140 str. 3 d.) priimti visą eilę vietinių norminių teisės aktų, kurie turi kodifikuotų aktų bruožų (DK 207 str.). Greta to, DK 3 straipsnio 7 dalyje pateikta vietinio norminio akto samprata kiekvienam darbdaviui teikia galimybę paversti teisės normomis individualias instrukcijas ir nurodymus, kuriuos jis turi teisę duoti kiekvienam darbuotojui darbo sutarties pagrindu. Tuo šis darbo teisės šaltinis iš esmės skiriasi ir nuo darbo teisės šaltinių, kuriuos darbo santykių srityje turi teisę išleisti įstatymų ar poįstatyminio teisės akto leidėjas, ir nuo darbo teisės šaltinių, kuriuos susitarimo pagrindu išleidžia socialiniai partneriai, – kolektyvinių sutarčių bei darbdavio ir darbo tarybos susitarimų. Kokia gi jo vieta darbo teisės šaltinių hierarchinėje sistemoje ir koks santykis su kitais šaltiniais ir darbo sutartimi?

Jau tas faktas, kad Lietuvos darbo teisės šaltiniai yra tam tikra seka išvardyti DK straipsnio 1 dalyje ir 2–7 dalyse, rodo, kad galima identifikuoti kiekvieno šaltinio padėtį darbo teisės šaltinių hierarchijoje. Vietiniai norminiai aktai šioje sekoje yra įvardyti ir apibrėžti paskutiniai, todėl turėtų būti laikomi mažiausios teisinės galios darbo teisės šaltiniais⁴⁸. Vis dėlto teisinės hierarchijos ir viršenybės principas darbo teisėje patiria vieną esminę korekciją – vadinamąjį naudingumo (*in favorem*) principą, pagal kurį darbuotojui taikoma naudingiausia nuostata, nepaisant to, kuriame iš eilės pagal juridinę galią teisės šaltinyje ji nustatyta⁴⁹.

Šio principo taikymas apima ir vietinio norminio akto santykį su individualiąja darbo sutartimi – jei darbo sutartyje darbuotojui nustatomos geresnės sąlygos negu pagal vietinę darbo teisės normą, tai darbuotojui turės būti taikomos sutartyje nustatytos naudingesnės sąlygos. Vadinasi, jei vidaus darbo tvarkos taisyklėse bus įtvirtinta, kad darbuotojams suteikiamos 30 kalendorinių dienų minimaliosios kasmetinės atostogos, o darbo sutartyje nustatytos 32 kalendorinės dienos, būtent tiek dienų atostogų jam ir turi būti suteikta.

48 Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 38; Bagdanskis, T., Dambrauskienė, G. et al. (2008). *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, p. 39.

49 Naudingumo darbuotojams principas (*in favorem*) yra Europos valstybių darbo teisei būdingas bruožas, sukuriantis tokią teisinę konstrukciją, pagal kurią darbdaviai žemesniuose kolektyvinių ir individualių derybų lygmenyse, kuriuose jie paprastai turi didesnę derybinę pranašumą, negali susiderėti dėl sąlygų, pakeičiančių ar bloginančių darbuotojų padėtį (*in peius*) palyginti su įstatymų ar nacionalinių arba šakinių kolektyvinių sutarčių sąlygomis. Vis dėlto pastarąjį dešimtmetį kai kuriose valstybėse (Prancūzijoje, Vokietijoje, Lenkijoje, Vengrijoje ir kt.) buvo imtasi reformų siekiant decentralizacijos ir darbo santykių lankstumo, leidžiant įmonėms labiau prisitaikyti ir nukrypti nuo įmonių lygmens susitarimuose nustatytų sąlygų *in peius* (mažiau palankių) darbuotojams. Žr., pavyzdžiui, Gyulavari, T., Menegatti, E. Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 38, 1(2022), p. 33–38, 48. Decentralizacija nepadarė didesnės įtakos individualioms deryboms, nes individualiosios darbo sutarties šalys vis dar negali nustatyti sąlygų, mažiau palankių nei nustatytos kolektyvinėse derybose ir įstatyme. Vienintelė išimtis, sukurianti panašų teisinį efektą, galėtų būti E. Macrono darbo teisės reforma Prancūzijoje 2017 m.: įmonėse iki 11 darbuotojų, kuriose nėra profesinių sąjungų, darbdaviui buvo leista vienašališkai parengti susitarimo projektą, kuris vėliau, pritarus dviem trečdaliams darbuotojų, tampa kolektyvine sutartimi (Art. L. 2232-21, *Code du travail*).

Naudingumo principas padeda spręsti norminių aktų tarpusavio santykio ir jų santykio su darbo sutartimi klausimą, bet jis negali būti taikomas tose srityse, kuriose darbdavio diskrecija yra plati, tai yra jis turi teisę vienašališkai priimti individualius nurodymus. Darbdaviui individualiu teisės taikymo aktu ar individualiu nurodymu vienam ar keliems darbuotojams nurodžius kitokias, nuo vietinio norminio akto nukrypstančias, taisykles ar pareigas, kaip tik tos individualizuotos taisyklės ir pareigos turės viršenybę prieš bendrąsias visiems darbuotojams taikomas vietines darbo teisės nuostatas, net jei pastarosios yra jiems naudingesnės. Pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklės nurodo visų darbuotojų darbo dienos pradžią 9 val., bet darbdavys gali įpareigoti vieną ar kelis darbuotojus darbą pradėti vėliau arba nustatyti jiems individualų darbo laiko režimą. Diskrecinis darbo sąlygų individualizavimas galimas tol, kol nepažeidžia darbo sutarties ar imperatyvių darbo teisės normų, pavyzdžiui, draudžiančių diskriminaciją (DK 26 str.).

Problemiškesnis yra vietinių darbo teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų tarpusavio santykis. Šiuo atveju dviejų darbo teisės šaltinių nesutaptis pirmiausia gali atsirasti dėl to, kad jų taikymo asmenims sritis yra skirtinga (vietinės darbo teisės normos taikomos visiems darbdavio darbuotojams, o kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos – tik kolektyvinę sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariams). Kita priežastis: kolektyvinė sutartis yra suderintas kompromisas, kuris negali būti vienašališkai keičiamas, o vietinis norminis aktas – vienašališkas darbdavio aktas, kuriam priimti ir keisti keliama daug mažesni procedūriniai reikalavimai (žr. žemiau).

Jei kolektyvinėje sutartyje nenustatoma kitaip, darbdaviui nedraudžiama vietiniu norminiu aktu nustatyti visiems darbuotojams taikomas tokias pačias, kaip ir jo sudarytoje kolektyvinėje sutartyje, normatyvines nuostatas⁵⁰. Remdamasis naudingumo principu darbdavys vietiniame norminiame teisės akte vienašališkai gali nustatyti ir geresnes (darbuotojams palankesnes)⁵¹, negu nustatytos kolektyvinėje sutartyje, darbo sąlygas, bet turės jas vienodai taikyti visiems darbuotojams, įskaitant ir ne tokią palankią (blogesnę) nuostatą kolektyvinėje sutartyje suderėjusios profesinės sąjungos narius. Darbdavys negalės vietiniame norminiame akte nustatyti, kad palankesnės sąlygos nėra taikomos profesinės sąjungos nariams, būtent dėl naudingumo principo poveikio. Primintina, kad tai, jog profesinės sąjungos nariai kolektyvine sutartimi išsidera sau palankesnes darbo sąlygas, nėra laikytina kitų darbuotojų, ne profesinių sąjungų narių, diskriminavimu⁵².

50 Profesinės sąjungos nariai ir kiti darbuotojai turės vienodo turinio, bet skirtingų teisės aktų suteikiamas teises.

51 Šiuo atveju darbuotojams geresnių ar palankesnių sąlygų vertinimas turėtų būti kompleksinis (atsižvelgiant į gaunamą naudą ir patiriamus suvaržymus) ir kolektyvinis (vertinant darbuotojų kartu gaunamą naudą ar patiriamus suvaržymus), o ne individualus.

52 Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020.

Be to, vietinių norminių teisės aktų nesutaptis gali rasti ir tada, kai sudaromos kolektyvinės sutartys, ypač aukštesnio lygmens (nacionalinė, šakinė ar profesijos pagrindu), nukreipia į vidaus norminius teisės aktus, nustatydamos (įpareigodamos ar leisdamos) šiuose aktuose detalizuoti ar konkretizuoti kolektyvinės sutarties nuostatas. Problema ta, kad vietinio teisės norminio akto leidėjas (darbdavys) nebūtinai žino apie tokio turinio kolektyvinės sutarties nuostatą ir dalyvauja derybose dėl jos. Jis nėra įstatymu įpareigojamas jos taikyti kolektyvinę sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariams, juo labiau nėra saistomas įpareigojimo tokias nuostatas taikyti ir tiems darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariai ir nėra įgalioję sutartį sudariusios profesinės sąjungos jiems atstovauti. Be to, detalizavimo ar konkretizavimo pareiga apima tam tikrą diskreciją, todėl priimamas vietinis norminis teisės aktas gali prieštarauti kolektyvinės sutarties nuostatai, o kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta papildomų vietinio norminio akto priėmimo tvarkos reikalavimų (pavyzdžiui, „suderinti“ vietinį norminį teisės aktą su darbdavio lygmeniu veikiančiomis profesinėmis sąjungomis). Tai gali reikšti įstatyme nenustatytą iš Konstitucijos 23 straipsnio ir 48 straipsnio 1 dalies kylančios darbdavio autonomijos suvaržymą. Kaip rodo teismų praktika⁵³, šie klausimai yra sudėtingi ir reikalauja kruopštaus, atsakingo teisinio vertinimo atsižvelgiant į platesnį darbo teisės kontekstą.

4. VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO TURINYS, JO TEISĖTUMAS IR KONTROLĖ

Bendriausia prasme vietinio norminio teisės akto turinys turi būti suprantamas kaip šio akto nuostatos, darbuotojams ir pačiam darbdaviui bei jo atstovams⁵⁴ privalomos bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės, kurių turi laikytis darbo sutarties šalys – ir darbdavys, ir darbuotojai. Tai yra pagrindinė, svarbiausia norminio akto dalis, bet neatmestina, kad toks aktas gali turėti ir organizacinių (akto priėmimo ir įsigaliojimo tvarka, klausimų ar net ginčų sprendimo ypatumai ir pan.) bei informacinių sąlygų (algų režiai ar dydžių lentelės, profesijų kvalifikacijos, schemas ir pan.). Šioje dalyje ištirtina, kokios taisyklės ir kaip išreiškiamos vietiniuose norminiuose teisės aktuose, kokių reikalavimų ar ribojimų turi būti laikomasi, kad jos būtų pripažintos teisėtomis.

53 Žr., pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo 2023 m. sausio 24 d. nutartį civilinėje byloje Nr. e2A-207-852/2023, kurioje buvo vertinamos Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos kolektyvinės sutarties nuostatos, įpareigojančios atskirus darbdavius suderinti vietos darbo apmokėjimo tvarkos nuostatas su konkrečiomis profesinėmis sąjungomis.

54 Nors vietinės darbo teisės normos dažniausiai skirtos darbuotojams ir sukuria jiems pareigas, bet, sukurdamos jiems teisių (reikalavimo teisę), gali įpareigoti ir patį darbdavį ar jo atstovus. Pavyzdžiui, numačius, kad darbuotojas turi teisę gauti iš darbdavio tam tikrą informaciją, atsakingam darbdavio pareigūnui kyla pareiga tokią informaciją suteikti, o jos nesuteikęs darbdavys atsakys darbuotojui už šios normos pažeidimą.

Darbdavio priimtas vietinis norminis aktas gali reglamentuoti bet kuriuos įmonės vidaus tvarkos, darbo atlikimo ir organizavimo klausimus, tai yra teisės aktai neribojama darbdavio teisės teikti darbuotojams sunormintus nurodymus kiekiu ar apimties⁵⁵. Vis dėlto būtina vietinės darbo teisės normos sąlyga – ji turi būti susijusi su darbo sutartimi prisiimtais įsipareigojimais, taigi negali reglamentuoti darbuotojo laisvalaikio, darbuotojo buities, gyvenamosios vietos pasirinkimo, religinių ar politinių įsitikinimų, ekonominių sprendimų, šeiminių įsipareigojimų ar profesinio tobulėjimo už darbo santykio ribų klausimų. Intensyvėjant autentiškos darbo kultūros poreikiui į vietinio norminio reguliavimo sritį įtraukti ir su darbuotojo asmeniniu gyvenimu bei asmeniniais apsisprendimais susijusius klausimus (pvz., kūno puošyba, apranga, bendros sporto ir laisvalaikio veiklos, mityba ir pan.). Kolegų asmeninio pobūdžio santykiai, galintys lemti darbdaviui pavojingus interesų konfliktus ar daryti įtaką darbo kokybei ir bendram darbovietės klimatui; darbo ar verslo veiklos, galinčios konkuruoti su darbdavio veikla, vykdymas už darbo santykio ribų – tai tik keli subtilūs klausimai, kurių vertinimui anksčiau ar vėliau bus pasitelktos darbo ginčus nagrinėjančios institucijos.

Jau minėta, kad darbdaviui rūpimus darbo organizavimo klausimus vietinėmis darbo teisės normomis galima reglamentuoti viename ar keliuose kodifikacijos požymių turinčiuose aktuose, bet galima kiekvieną klausimą ar aspektą aptarti skirtinguose mažesnės apimties teisės aktuose. Pagal tai, kokį darbo santykio aspektą vietinės darbo teisės normos reguliuoja, vietiniai norminiai aktai gali būti skirstomi į reguliuojančius⁵⁶:

- 1) darbo atlikimo procesų ir valdymo klausimus, įskaitant saugos darbe reguliavimą;
- 2) vidaus tvarkos įmonėje palaikymo ir darbuotojo elgesio įmonėje ir už jos ribų klausimus;
- 3) individualaus darbo santykio aspektus – darbo sutarties sudarymo ir vykdymo bei nutraukimo klausimus;
- 4) kolektyvinių darbo santykių klausimus – darbdavio ir jo atstovų santykius su darbuotojų atstovais (darbo tarybomis ir profesinėmis sąjungomis).

Gana išsamus, nors ir nebaigtinis vietinių norminių aktų, kuriuos gali priimti darbdavys, sąrašas pateikiamas DK 206 straipsnio 1 dalyje⁵⁷. Iš čia matyti, kad didžioji dalis

55 Gali pasitaikyti, kad atskirų sektorių ar įmonių darbuotojai patirs „pernelg didelio reguliavimo“ (angl. *overregulation*) ar formalaus smulkmeniškumo poveikį ir darbdavio sukurtam, taikomam ar perduotam vykdyti taisyklių gausa taps objektyviai nepakeliama šių normų adresatams. Ginčo atveju bus vertinamas ne tokių taisyklių leistinumai, o objektyvi galimybė darbuotojui jas suprasti ir vykdyti.

56 Tiek šią klasifikaciją, tiek pateiktą aktų klasifikavimą reikėtų vertinti kaip sąlyginį, nes vietinis norminis aktas vienu metu gali turėti ir vienai, ir kitai grupei priskiriamų požymių (pavyzdžiui, dienpinigių mokėjimo tvarkos apraše gali būti konkretizuojami ir darbo sutarties vykdymo aspektai, detalizuojamas darbo atlikimo procesas).

57 Ši norma nustato, kad darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo.

įstatymų leidėjui rūpimų vietinių darbo teisės normų yra susijusios su darbo procesu atlikimu ir valdymu įmonėje. Socialinės partnerystės forma – informavimas ir konsultavimas – yra nustatyta reikšmingiausių vietinių norminių aktų priėmimo atvejams. Siekiama, kad informavimo ir konsultavimosi procedūros su darbo taryba būtų atliktos tada, kai darbdavio yra įvedami nauji technologiniai procesai, taikomos informacinės ir komunikacinės technologijos ar atliekama darbuotojų stebėsena ir kontrolė, tvirtinamos darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčios pažeisti priemonės, darbuotojų asmens duomenų saugojimo politika ir jos įgyvendinimo priemonės, lygių galimybių politika ir jos priemonės, įtampą darbe mažinančios priemonės. Darbo tvarkai įmonėje palaikyti skirtiems aktams vienareikšmiškai galima priskirti darbo tvarkos taisykles. Darbo apmokėjimo sistemos⁵⁸ ir darbo normų nustatymo taisyklės labiau priskirtinos prie individualaus darbo santykio aspektus reguliuojančių normų.

Atsižvelgiant į tai, kad vietinius norminius teisės aktus darbdavys priima vienašališkai, itin aktualus būtų klausimas, kiek jam gali būti leidžiama šiais aktais sukurti tik sau palankią vietinę reguliacinę aplinką, kurioje galėtų būti pažeidžiami darbuotojų interesai ir teisės. Nė vienai iš darbo sutarties šalių nėra draudžiama turėti ir ginti savo teisėtus interesus, bet tai turi būti daroma teisėtomis, darbo teisės normoms neprieštaraujančiomis priemonėmis ir neviršijant įstatymų apibrėžtų imperatyvų. Įstatymų leidėjas įsakmiai nustato bendrąją DK 3 straipsnio 8 dalį: vietinių norminių teisės aktų nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir įstatymai, išskyrus šių teisės aktų nustatytas išimtis. Jeigu vietinis norminis teisės aktas prieštarauja Darbo kodekso ar įstatymo normoms, taikomos kodekso ar įstatymo normos. Šio imperatyvo aiškinimas atrodytų gana paprastas – tai yra naudingumo darbuotojui *in favorem* principas, pagal kurį vietinės darbo teisės normos gali tik pagerinti darbuotojų teisinę padėtį palyginti su įstatymuose⁵⁹ nustatyta.

Draudimas nustatyti darbuotojų padėtį bloginančias nuostatas tik iš pirmo žvilgsnio atrodo nekeliantis problemų. Visų pirma sudėtingas yra pats klausimas, kaip nustatomas darbuotojo padėties pabloginimas, kai vietinis teisės aktas kompleksiskai reglamentuoja kelis klausimus, – vienas blogina darbuotojo padėtį, o kitas atvirkščiai – gerina⁶⁰. Reikia

58 Papildomai žr. DK 140 str. 3 d., pagal kurią darbo apmokėjimo sistema, kai nėra ją nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, privalo patvirtinti darbdavys ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams, o prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti Darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdytos informavimo ir konsultavimosi procedūros.

59 Faktiškai – ir nustatytais įstatymų pagrindu priimtais poįstatyminiais teisės aktais. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (TAR, 2017, Nr. 10853) ne tik plėtoja Darbo kodekse nustatytas imperatyvias normines nuostatas, bet ir kuria naujas.

60 Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 38.

manyti, kad vertinimas turėtų būti išsamus, atliekamas atsižvelgiant į bendrą teisinę reguliacinę visumą, taip pat įvertinant darbdavio veiklos ir darbuotojo padėties įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ypatumus. Informavimo ir konsultavimosi procedūrų faktas ir turinys bei rezultatas taip pat gali būti reikšmingi – jei darbo taryba pritarė vietinei darbo teisės normai, galimai ji atitinka darbuotojų įsivaizdavimą apie tokios normos poreikį ir (ar) naudą.

Įdomu tai, kad įstatymų leidėjas, norėdamas suteikti darbo santykiams lankstumo, kartais „leidžia“ vietiniams aktams nukrypti nuo įsakmaus įstatyminio reguliavimo *in peius* (t. y. pabloginant darbuotojo padėtį). Pavyzdžiui, Dienpinigių mokėjimo tvarkos apraše⁶¹ nustatoma, kad komandiruotės metu darbuotojui išmokami dienpinigiai apskaičiuojami pagal šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai, diferencijuoti pagal objektyvius kriterijus, nustatyti kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra, – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte. Tokiu atveju kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte, negali būti nustatomi mažesni kaip 50 procentų šiame Vyriausybės nutarime nustatytų maksimalių dienpinigių dydžių dienpinigių dydžiai. Nors pagal DK 3 straipsnio 8 dalį nukrypti nuo įstatymų įtvirtintos apsaugos *in peius* leidžiama tik įstatymo nustatytais atvejais, šiuo atveju kaip tik tokią galimybę įtvirtina poįstatyminis teisės aktas. Lankstumo improvizacijos šiuo atveju nesibaigia – kitokios teisinės prigimties vietiniai norminiai teisės aktai iš esmės prilyginami kolektyvinėms sutartims, tarsi kompensuojant būsimus darbuotojo finansinius praradimus, nustatoma prievolė atlikti informavimą ir konsultavimąsi (nors tokią prievolę gali nustatyti tik įstatymai, kolektyvinės sutartys ar darbdavio ir darbo tarybos susitarimai) visose įmonėse (nors informavimas ir konsultavimasis tokiu atveju turėtų būti vykdomas tik tose įmonėse, kuriose yra bent 20 darbuotojų ar yra išrinkta darbo taryba). Taigi, turinio kontrolė yra būtina sąlyga pripažinti vietinių norminių teisės aktų kaip darbo teisės šaltinio galią.

Darbdavio pareiga laikytis lygių galimybių principo ir nediskriminuoti darbuotojų įvairiais darbo teisės normose nustatytais pagrindais yra įtvirtinta Europos Sąjungos direktyvose, DK 26 straipsnyje, Lygių galimybių įstatyme, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Suteikdamas darbdavio išleistam teisės aktui darbo teisės šaltinio galią, įstatymų leidėjas savotiškai prilygina darbdavį teisės normas kuriančiam subjektui. Tokiu atveju darbdaviui kaip teisėkūros subjektui turi pradėti galioti ir Konstitucijos 29 straipsnio nuostata, pagal kurią įstatymui, pareigūnui visi asmenys yra lygūs. Toks

61 Patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 523 (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 74-2555).

darbdavio kvalifikavimas yra reikšmingas žingsnis siekiant užtikrinti, kad darbdavys nekurtų teisės normų, kurios tiesiogiai ar netiesiogiai išskirtų vienos savybės ar kategorijos asmenis (darbuotojus) iš kitų. Jo praktinis taikymas gali lemti daug ginčų⁶².

5. VIETINIO NORMINIO AKTO PRIĖMIMO TVARKA

Teisės teorijoje ir kituose moksluose įprasta, kad teisės norminio akto priėmimo tvarkos laikymasis yra esminė *conditio sine qua non* tokio norminio akto galiojimo ir taikymo sąlyga. Kitaip tariant, negali būti pripažintas galiojančiu ar bent jau taikomas ir toks norminis teisės aktas, kuris yra priimtas pažeidžiant tam nustatytą tvarką, neturint atitinkamos kompetencijos ar nesilaikant jos įgyvendinimo sąlygų arba priėmimo procedūros reikalavimų. Aptarta vidaus teisės akto teisinės prigimties sutartinė teorija tokius teiginius paverčia reliatyviais bent jau darbo teisės kontekste⁶³ ir bent jau vietinių norminių aktų atžvilgiu⁶⁴.

5.1. PRIIMANTYSIS TEISĖKŪROS SUBJEKTAS

Jau minėta, kad vietinį norminį aktą priima darbdavys (jo įgaliotas asmuo), veikiantis darbo santykio, kurios kita šalis yra darbuotojas, pagrindu. Darbdavys įvardytas kaip teisės normą priimantis subjektas ir DK 3 straipsnio 7 dalyje, kurioje teigiama, kad „darbdavys gali priimti vietinius norminius teisės aktus“.

Diskusija apie tai, kas konkrečiai priima vietinį norminį aktą darbuotojo atžvilgiu ir ar gali būti peržengta darbdavio kompetencija, yra potencialiai įmanoma, bet mūsų

62 Pavyzdžiui, Prancūzijoje įstatymai (Art. L-1321-3, *Code du travail*) tiesiogiai nustato, kas negali būti nustatyta vidaus reglamente: nuostatos, prieštaraujančios įstatymams ir kitiems teisės aktams, taip pat kolektyvinių sutarčių sąlygoms; nuostatos, diskriminuojančios darbuotojus dėl jų darbo arba vieno do profesinio pajėgumo, dėl jų kilmės, lyties, moralės, seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės, amžiaus, darbo padėties, šeimos ar nėštumo, genetinių savybių; jų esamas ar tariamas priklausymas ar nepriklausymas etninei grupei, tautai ar rasei, jų politinės pažiūros, sąjunga ar tarpusavio veikla, religiniai įsitikinimai, fizinė išvaizda, pavardė ar sveikatos būklė arba negalia, ir nuostatos, ribojančios asmenų teisės ir individualias bei kolektyvines laisves, kurios nėra pateisinamos dėl atliekamos užduoties pobūdžio ir nėra proporcingos siekiamam tikslui.

63 Nėra atmestina (ko gero, galima ir teigti), kad tai gali būti taikoma ir kitų rūšių visuomeniniams santykiams, kuriuose asmenų tarpusavio teisės ir pareigos grindžiamos prisijungimo sutartimi bei sutarčių standartinėmis sąlygomis.

64 Diskusija gali būti toliau aktyviai plėtojama vertinant ne viešosios valdžios leidžiamų norminių teisės aktų (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. birželio 7 d. nutarimas), bet privačios teisėkūros subjektų – profesinių sąjungų, darbo tarybų ir darbdavių ar jų organizacijų – sudaromų norminių teisės aktų, t. y. kolektyvinių sutarčių ir darbdavio bei darbo tarybos susitarimų, galiojimo ir taikymo klausimus.

nagrinėjama klausimui nelabai perspektyvi, nes, pagal DK 21 straipsnio 5 dalį, darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojo atžvilgiu gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis. Vadinasi, ne tik juridinio asmens vadovas, bet ir kitas pastarojo įgaliotas atstovas pagal bet kokios formos įgaliojimą (įsakymą ar nurodymą, ar net paskyrimą vadovauti tam tikriems skyriams, padaliniams, darbuotojams) jau turi kompetenciją, atstovaudamas darbdaviui ir įgyvendindamas visas ar dalį jo funkcijų, veikti darbuotojo ar jų grupės atžvilgiu. Kitaip tariant, ne tik įmonės direktorius turi teisę darbdavio vardu išleisti vietinį norminį aktą ir nustatyti jo taikymo sritį visai įmonei, bet ir tolimiausio įmonės padalinio mažiausio skyriaus vadovas sau pavaldžių darbuotojų atžvilgiu turi teisę priimti vietinį norminį aktą pagal savo kompetenciją *ex officio*⁶⁵. Ši bet kurios valdymo grandies darbdavio atstovo kompetencija darbuotojo atžvilgiu kyla iš darbdavio perduotų jam įgaliojimų organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą, ir tik darbdavio diskrecijai lieka klausimas, kaip konkrečiai tai turi būti organizuota konkrečioje organizacijoje. Vėlgį atsakymas į klausimą, ar darbuotojas turi vykdyti ir ar jam turi būti taikoma (teisėtai) jo atžvilgiu tiesioginio viršininko priimta teisės norma, jei ji neatitinka ar prieštarauja visos įmonės mastu veikiančiam teisės aktui, nėra viena-reikšmiškas. Šiuo atveju, ko gero, reikšminga nuspręsti, kokią konkrečiai kompetenciją suteikia (ar atima) aukštesnio lygmens vietinis norminis aktas iš žemesnėje valdymo grandyje veikiančio norminių aktų leidimo kompetenciją turinčio skyriaus vadovo. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad jei darbuotojas jau yra per darbo sutartį susaistytas su tam tikru darbdaviu, tai iš tos darbo sutarties kyla jo pareiga vykdyti ir visos įmonės lygmens vietinius norminius aktus, ir tiesioginio vadovo patvirtintus vietinius norminius aktus, nebent ši vadovo teisė būtų suvaržyta paties darbdavio.

5.2. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMOSI PRIIMANT VIETINIUS NORMINIUS AKTUS PRIEVOLE

Jau minėta, kad, pripažindamas vienašališką darbdavio teisę priimti vietinius norminius aktus, įstatymų leidėjas, viena vertus, jiems suteikia (pripažįsta) norminę galią ir privalomumą, o kita vertus, socialinės politikos ir silpnesnės sutarties šalies gynimo tikslais⁶⁶ nustato ir tokios teisės įgyvendinimo ribojimus bei tvarką. Kadangi vietinio norminio

65 Suprantama, ši sąlyga reiškia, kad padalinio skyriaus vadovo akto nuostata paprastai negali prieštarauti padalinio vadovo ar visos įmonės atitinkamo norminio teisės akto nuostatai, nebent jam būtų suteikta atitinkama galia ar kompetencija.

66 Kaip yra konstatavęs Konstitucinis Teismas, iš Konstitucijos kyla valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo teises (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Apie tai, kad tvirtinant vietinius norminius aktus įgyvendinama socialinė partnerystė, kalba ir G. Dambrauskienė, žr. *Darbo teisė* (2008). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, p. 39.

akto nuostatų turinio apribojimus jau aptarėme, toliau būtina nustatyti, kokie procedūrinio-teisinio pobūdžio ribojimai taikomi jį priimant.

5.2.1. DARBDAVIAI, ĮDARBINANTYS 20 IR DAUGIAU DARBUOTOJŲ

Darbo teisėje tokie papildomi reikalavimai siejami su socialinės partnerystės įgyvendinimu, konkrečiai – su specialia Europos Sąjungos direktyvose⁶⁷ nustatyta jos forma – informavimu ir konsultavimusi. Direktyva 2002/14/EB išsamiai atveju, kada privaloma atlikti informavimo ir konsultavimosi procedūras, nenustato⁶⁸. Šiuo atveju DK 206 straipsnio 1 dalyje žengiami toliau – nustatoma, kad darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl darbo tvarkos taisyklių, nustatančių bendrąją tvarką įmoneje, dėl darbo normų nustatymo ar darbo apmokėjimo sistemos, naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos ir kitais atvejais.

Tokio darbo tarybos įtraukimo į darbdavio sprendimų priėmimą tikslas – siekti kuo labiau suderinti darbdavio ir darbuotojų interesus, kuriuos darbuotojams svarbiausiais klausimais pristato ir kuriems atstovauja įstatyminiai darbuotojų atstovai⁶⁹. Ap-svarsčius ir aptarus teisinio reguliavimo naujoves ar pakeitimus su darbuotojų atstovais, gali būti randama tinkamesnių, geriau suderintų visai įmonei ir darbuotojams svarbių sprendimų.

Įstatymų leidėjas taip pat įvardija šiame procese dalyvaujančius darbuotojų atstovus, – tai darbo tarybos, visų darbuotojų išrenkamos vadovaujantis lygia balsavimo teise⁷⁰ (DK 165 str. 4 d.). Būtent darbo tarybos turi informavimo ir konsultavimosi teises, jų naudai ribojama darbdavio valia tvirtinti vietinius norminius aktus Darbo kodekse nustatytais atvejais. Įstatymų leidėjas nustato detalią informavimo ir konsultavimosi procedūros tvarką (DK 203, 204, 206 str. ir kt.).

Svarbu tai, kad profesinės sąjungos yra kitas nepriklausomas darbuotojų atstovas, kurio kompetencija visų pirma yra narių teisių apsauga (DK 165 str. 4 d.). Siekiant efektyvaus darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo, profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencija naujame Darbo kodekse yra aiškiai atskirta – darbo tarybos dalyvauja pri-

67 Pirmiausia 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794.

68 Direktyvos 2002/14/EB 4 str. 2 d. c) punkte nustatoma, kad informavimas ir konsultavimasis turi būti atliekamas dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams.

69 Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 565.

70 Ten pat, p. 485.

imant visus darbuotojus apimančius, kasdieniam darbo organizavimui svarbius darbdavių sprendimus, o profesinės sąjungos kovoja pirmiausia dėl savo narių darbo užmokesčio dydžio, darbo laiko normų ir kitų socialinių garantijų. Todėl įstatymų leidėjo valia⁷¹ informavimo, konsultavimosi ir kitokio dalyvavimo priimant darbdavio sprendimus procese profesinės sąjungos turi kitokias teises, kurios iš esmės nesutampa su darbo tarybų teisėmis. Šios teisės nėra tapačios informavimo⁷² ir konsultavimosi teisėms⁷³. DK 206 straipsnio 4 dalyje nustatoma, kad kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo tik pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų pastarojo sprendimų. Tokiu atveju skiriasi informavimo pareigos apimtis ir nėra nustatyta privaloma konsultavimosi procedūra, kaip darbo tarybų atveju. Kadangi įstatymas nenustato jokių išimčių, profesinių sąjungų informavimo pareigą darbdavys privalo atlikti su kiekviena profesine sąjunga atskirai, nebent būtų specialiai sutarta dėl jungtinės profesinių sąjungų atstovybės.

Informavimo ir konsultavimosi tarp darbdavio ir darbo tarybos procedūrai įstatymų leidėjas nustato ir tam tikras taisykles. DK 206 straipsnio 3 dalyje nustatoma, kad ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos darbo taryba gali pareikalauti pradėti konsultacijas. Suteiktos informacijos pagrindu ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo darbo tarybos pareikalavimo pradedamos darbdavio konsultacijos su darbo taryba. Dėl planuojamų priimti darbdavio sprendimų gali būti sudaromi darbdavio ir darbo tarybų susitarimai, kuriems pagal DK 3 straipsnio 6 dalį yra suteikiama norminė galia. Vis dėlto tokiems susitarimams yra nustatytas turinio apribojimas – darbdavio ir darbo tarybos susitarime negalima tartis dėl darbuotojų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko ir kitų klausimų, kurie reglamentuoti darbdavio darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje (DK 175 str. 2 d.). Dauguma įstaigos vidaus taisyklių, darbo organizavimo proceso klausimų (DK 206 str. 1 d.), darbuotojų elgesio įmonėje ir už jos ribų standartų paprastai nereguliuojami kolektyvinėje sutartyje, todėl atrodytų, kad darbdavio ir darbo tarybos susitarimas galėtų būti darbuotojo teisių ir pareigų šaltiniu vietoj darbdavio priimamo vidaus teisės norminio akto. Atkreiptinas

71 Išskyrus DK 169 str. 3 d. nustatytą atvejį, kai darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariai yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.

72 Informavimo sąvokoje, kuri pateikiama 204 str. 1 d., nurodomas informavimo (nepainioti su konsultavimosi) teisių adresatas – tik darbo taryba ir darbuotojai.

73 Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 575.

dėmesys, kad pagal DK 175 straipsnio 1 dalį tokio susitarimo tikslas yra kiek kitoks, – tai sklandaus darbdavio ir darbo tarybos kompetencijų įgyvendinimo procesas, o ne darbo tvarkos įmonėje, darbuotojų darbo ir darbo sąlygų reguliavimas. Kaip tik informavimo ir konsultavimosi procedūros ir jų įgyvendinimo tvarka galėtų būti darbdavio ir darbo tarybos susitarimo dalykas.

5.2.2. KITOS ĮMONĖS, ĮSTAIGOS IR ORGANIZACIJOS

Verta pabrėžti, kad įstatymų leidėjas informavimo ir konsultavimosi pareigų darbdaviui nenustato tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius, apskaičiuotas DK 22 straipsnio tvarka, neviršija 20 darbuotojų. Vadinasi, darbdavys tokius vietinius norminius aktus ar vietines darbo teisės normas gali priimti be jau aptartų informavimo ir konsultavimosi procedūrų, taigi vienašališkai ir nepriklausomai nuo to, ar toje įmonėje bus išrinktas darbuotojų atstovas – darbuotojų patikėtinis (DK 171 str.). Nors pastarasis, atrodytų, turi „visas“ darbo tarybai priskiriamas teises ir kompetenciją (DK 171 str. 2 d.), vietinių norminių aktų leidimo procedūrinis ribojimas įstatyme siejamas ne su darbo tarybos buvimu ar nebuvimu, o su įmonės darbuotojų skaičiumi.

Informavimo ir konsultavimosi pareigų taip pat nenustatyta ir tose organizacijose, kuriose darbuotojų skaičius viršija nustatytą 20 darbuotojų ribą, bet darbo tarybos dėl vienokių ar kitokių priežasčių nėra išrinktos. Net jei jose veiktų darbdavio lygmens profesinės sąjungos, pastarosioms nebūtų savaime perleidžiama neegzistuojančios darbo tarybos kompetencija. Tokiu atveju vėlgi galioja specialioji norma, pagal kurią darbdavys privalo tik pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, o pastaroji turi teisę pareikšti darbdaviui savo nuomonę dėl būsimų jo sprendimų (DK 206 str. 4 d.). Vėlgi tokią pareigą darbdavys privalo atlikti kiekvienos profesinės sąjungos atžvilgiu atskirai, nebent būtų specialiai sutarta dėl jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ar galiotų DK 169 straipsnio 3 dalyje nustatyta išimtis.

5.3. VIETINIO NORMINIO TEISĖS AKTO PRIĖMIMO TVARKOS PAŽEIDIMO PASEKMĖS

Atsižvelgiant į pasikeitusią vietinio norminio akto teisinę prigimtį, negalima teigti, kad jo priėmimo tvarkos pažeidimas savaime užtraukia teisės akto negaliojimo teises pasekmes, jei tokių pasekmių nėra nustatyta Darbo kodekse. Informavimo ir konsultavimosi pareigos pažeidimas laikytinas kolektyvinių darbo santykių tarp darbdavio ir darbo tarybos pažeidimu, bet savaime dar nedaro įtakos darbdavio ir individualaus darbuotojo darbo santykiui. Jei vidaus darbo tvarkos taisyklės nustato darbo laiko pradžią 9 val., tai tas faktas, kad šios taisyklės darbdavio buvo patvirtintos jam neatlikus informavimo ir

konsultavimosi procedūrų, savaime neleis darbuotojui pačiam spręsti dėl darbo dienos pradžios ir ją pradėti, pavyzdžiui, 11 val. Bet kuriuo atveju būtina atsižvelgti ir į teisinio reguliavimo paskirtį, ir į darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygas pagal įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir darbo sutarčių reikalavimus, ir į ginčo šalių elgesį bei alternatyvius pažeistų teisių atkūrimo būdus (DK 217 str. 2 d., 217 str. 1 d. 1 p., 217 str. 1 d. 4 p.). Problemos naujumas leidžia tikėtis praktinių ir teorinių tyrinėjimų ateityje.

6. PRIEVLĖ SUPAŽINDINTI DARBUOTOJĄ SU VIETINIU NORMINIU TEISĖS AKTU

Bet kurios darbo teisės normos privalomumo jos adresatui ir atsakomybės už nesilaikymą sąlyga yra žinojimas apie šioje teisės normoje išreikštą taisyklę. Palikdami nuošalyje darbuotojo supažindinimo su įstatymų leidėjo, kitų viešosios valdžios institucijų priimamų darbo teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių normų egzistavimu ir turiniu problematiką, aptarkime darbuotojo tinkamo supažindinimo su vietiniu norminiu teisės aktu (vietinėmis darbo teisės normomis) sąlygas. Jos yra svarbios sprendžiant klausimą dėl šio akto privalomumo darbuotojui ir jo nesilaikymo teisinių pasekmių.

Su dalies darbo sąlygų ir vietinių darbo teisės normų egzistavimu bei jų turiniu darbuotojas supažindinimas jau sutarties sudarymo metu. Nors pavyzdinėje darbo sutarties formoje⁷⁴ nėra nustatyta, kad joje turi būti nurodyti tokie vietiniai norminiai aktai, bet pavyzdinė forma nedraudžia joje pateikti tokios informacijos. Tiesioginė, aiškiai išreikšta, supažindinimo su vietiniais norminiais teisės aktais pareiga nustatoma DK 42 straipsnio 4 dalyje, pagal kurią darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai jį supažindina su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Dar vieną darbdavio pareigą nustato gal kiek nevykusiai Europos Sąjungos direktyvą⁷⁵ perkeliančios DK 44 straipsnio nuostatos: atskiru rašytiniu dokumentu iki darbo pradžios darbdavys darbuotojui turi pateikti pagrindinę informaciją apie darbo santykius (darbdavio tapatybę, darbo funkcijų atlikimo vietą, darbo sutarties rūšį, darbo pradžią, atostogų trukmę ir t. t.). Nors darbuotojo supažindinimo su jo darbą reglamentuojančiomis darbo teisės normomis klausimą Darbo kodeksas reglamentuoja gana painiai, bet akivaizdi viena išvada – darbuotojas iš anksto turi žinoti apie savo darbo sąlygas, tvarką darbovietėje nustatančias darbo teisės normas (darbo sutarties sudarymo atveju – prieš pradėdamas

74 Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343 (TAR, 2017, Nr. 11167).

75 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje.

darbą, kitais atvejais – prieš pradėdant šias normas taikyti jo atžvilgiu). Ar supažindinimas su darbo teisės normomis reiškia ir darbdavio pareigą įsitikinti, kad darbuotojas tikrai suvokia jam taikomas darbo teisės normos ir reikalaujamo elgesio turinį, priklauso nuo pačios darbo teisės normos. Aiškios, specialių žinių nereikalaujančios teisės normos vietiniame teisės akte darbuotojo turi būti suvokiamos be papildomo aiškinimo, o sudėtingos ir specialaus pasirengimo reikalaujančios normos negali būti įgyvendinamos be papildomų darbdavio pastangų jas paaiškinti, pateikti vykdymo gaires ir pan.

Ko gero, būtų teisinga teigti, kad darbdavys neprivalo įsitikinti, ar darbuotojas perskaitė ir suprato aiškias, specialių žinių nereikalaujančias vietines darbo teisės normas, jei šios faktiškai jam buvo perduotos rašytine ar skaitmenine forma (DK 25 str. 2 d.). Kita vertus, darbdavys turi būti visada pasirengęs atsakyti į paklausimus dėl šių normų turinio aiškinimo ir vykdymo ypatybių.

Supažindinimo su ženklais išreikštu vietinių darbo teisės normų turiniu įrodinėjimas gali būti gana specifinis. Šiuo atveju svarbu įsitikinti ne tik tuo, kad darbuotojas matė ar žinojo apie jo santykiui ar aplinkybėms galiojančio ženklo egzistavimą, bet ir ar pakankamai tiksliai suprato šiuo ženklu išreikštą elgesio taisyklę.

Gana svarbi gali būti ir vietinio norminio teisės akto, išreiškiančio vietinę darbo teisės taisyklę, kalbinė išraiška. 2022 m. birželio 28 d. Darbo kodekso pakeitimais buvo susiaurinta privalomo lietuvių kalbos vartojimo darbo santykiuose sritis. Pagal DK 25 straipsnio 3 dalį, nebe visos darbo teisės normos, o tik darbo sutartis ir DK 42 straipsnio 4 dalyje nurodyta pagrindinė informacija apie darbo sąlygas turi būti išdėstytos lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis, – lietuvių kalba ir kita šiam darbuotojui suprantama kalba. Šis pakeitimas atveria kelią instrukcijų, formuliarių, standartų ir kitų darbuotojo darbą reglamentuojančių nuostatų išraiškai ne lietuvių, o užsienio kalba. Kita vertus, vis aktualesnis klausimas, ar ne lietuvių kalba išreikšta vietinė darbo teisės norma (pavyzdžiui, užsienio šalyje esančio akcininko ar patronuojančiosios įmonės atsiųstas vykdyti kokybės užtikrinimo standartas, parašytas anglų ar kokia kita kalba) buvo tinkamai suvokta darbuotojo, atsižvelgiant į jo užsienio kalbos mokėjimą ir gebėjimus. Darbas pagal statybų inžinieriaus darbo sutartį Lietuvoje dar nebūtinai įrodo darbuotojo gebėjimą darbe vartoti užsienio kalbą, jei šalys dėl to nesulygo darbo sutarties sudarymo metu.

IŠVADOS

1. Vietiniai norminiai teisės aktai ilgą laiką Lietuvos darbo teisėje veikiantis darbo santykių teisinio reguliavimo instrumentas. 2016 m. Darbo kodekse pateiktos šio darbo teisės šaltinio charakteristikos rodo, kad Lietuvos įstatymų leidėjas iš esmės pakeitė

požiūrį į šiuos aktus. Atsižvelgdamas į tai, kad darbo sutartimi darbdavys savaime įgyja teisę ne tik individualiai, bet ir kolektyviai formuluoti privalomus vykdyti nurodymus, įstatymų leidėjas pripažino, kad tokie nurodymai taip pat laikytini vietines normas išreiškiančiais vietiniais norminiais teisės aktais. Tad ir darbdavio teisėkūros kompetencija kyla ne iš pareigos užtikrinti kokių nors viešosios valdžios funkcijų vykdymą, o iš teisės užsitikrinti privačia (darbo) sutartimi susijusių privataus darbdavio ir fizinio asmens sutarties įgyvendinimą.

2. Vietinės darbo teisės normos gali būti išreikštos ne vien, kaip įprasta, rašytiniu darbdavio įsakymu patvirtintame kodifikuotame akte, kokiu ilgą laiką buvo vidaus tvarkos taisyklės. Iš esmės būtina kalbėti apie visumą įvairiausių apimties ir formos vietinių norminių teisės aktų, kurie sukuria autonomišką ir autentišką kiekvienos įmonės ar darbovietės reguliacinę aplinką. Jie paprastai reglamentuoja vieną ar kelis susijusius darbo aspektus, nes dėl nuolatinės santykių dinamikos kažin ar galima juose tikėtis kodifikuotiems aktams būdingo vieningumo, sistemingumo, išsamumo. Tai sukelia problemų tinkamai įgyvendinti informavimo ir konsultavimosi su darbuotojų atstovais pareigas, kurias įstatymų leidėjas nustato dėl tam tikrų vietinių teisės aktų tvirtinimo, – dėl pernelyg abstrakčiai formuluotų atvejų ir plačios bendrosios darbdavio diskrecijos galimi nuolatiniai nesutarimai dėl to, kokios taisyklės ir kaip turi būti kvalifikuojamos, ar jas tvirtinant būtinas darbuotojų atstovų dalyvavimas.
3. Darbuotojų supažindinimo su vietiniais norminiais teisės aktais reglamentavimas taip pat gana sudėtingas. Nors įstatymų leidėjas nereikalauja išreikšti sutikimo su vietiniu norminiu teisės aktu, vis dėlto būtina šiame akte nustatytos taisyklės laikymosi sąlyga yra darbuotojo žinojimas apie tokios normos egzistavimą ir iš jos turinio išplaukiančias savo pareigas.

ŠALTINIAI IR LITERATŪRA

- Adlercreutz, A., Nyström, B. (2014). *Sweden - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer.
- Adomeit, K. (1969). *Rechtsquellen Fragen im Arbeitsrecht*. München: Beck.
- Bagdanskis, T., Dambrauskienė, G. et al. (2008). *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
- Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
- Dambrauskas, A., Nekrašas, V., Nekrošius I. (1991). *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis.
- Fedorova, M. J. (1991). *Subjekty trudovykh otnoshenij*. Omsk.
- Gyulavari, T., Menegatti, E. (2022). Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 38 (1).
- Hardy, S., Buttler, M. (2014). *Great Britain - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer.

- Hasselbalch, O. (2013). *Denmark - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer.
- Krasauskas, R. (2008). Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių teisės aktų sistemos beieškant. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2.
- Lyon-Caen, G. (1969). *Une anomalie juridique, le règlement d'entreprise*. Paris.
- Laborde, J.-P., Rojot, J. (2011). *France - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain WoltersKluwer.
- Kanevskaja, E. M. (1981). *Pravovoje položenije kolektiva promyshlennogo predprijatija po sovetскому trudovomu pravu*. Leningrad.
- Nekrošius, I. et al. (2003). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia.
- Pisarczyk, L. (2019). The Crisis of the Collective Bargaining System in Poland. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35 (1).
- Rivero, J., Savatier, J. (1993). *Droit du travail*. Paris.
- Shitkina, I. S. (1999). Lokalnoje pravovoje regulirovanije dejatelnosti akcionernogo obshchestva. *Gosudarstvo i pravo*.
- Smoliarchuk, V. I. (1978). *Istochniki sovetskogo trudovogo prava*. Moskva.
- Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.
- Treu, T. (2014). *Italy - International encyclopaedia for labour law and industrial relations*. Ed. R. Blanpain. WoltersKluwer.
- Wolf, M. (1973). Normsetzung durch private Institutionen? *Juristenzeitung*, 8.