

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Giedrės Marcinkevičienės

neakivaizdinio skyriaus
V kurso, darbo teisės studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Įstatymo ir teisės analogija darbo teisėje

Vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius
2009

TURINYS

IŽANGA	3
1. BENDRIEJI ĮSTATYMO IR TEISĖS ANALOGIJOS DARBO TEISĖJE KLAUSIMAI	6
1.1. Įstatymo ir teisės analogijos samprata.....	6
1.2. Įstatymo ir teisės analogijos sampratos darbo teisėje specifika.	9
1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnis.	11
1.4. Įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje reikšmė.....	12
2. ĮSTATYMO IR TEISĖS ANALOGIJA DARBO TEISĖJE, JOS TAIKYMO SĄLYGOS IR TAISYKLĖS	15
2.1. Įstatymo ir teisės analogijos konkurencija.	15
2.2. Įstatymo analogija, jos taikymo taisyklės ir sąlygos.....	18
2.2.1. Bendrosios įstatymo analogijos taikymo taisyklės.	19
2.2.2. Įstatymo analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos.	21
2.2.3. Įstatymo analogija darbo teisėje kaip CK analogija.	26
2.3. Teisės analogija darbo teisėje ir jos taikymo sąlygos.	30
2.3.1. Teisės analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos.....	31
2.4. Įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo apribojimai.	36
3. DARBO TEISĖS SPRAGOS IR JŲ ŠALINIMO BŪDAI	45
3.1. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio – darbo teisės spraga?	45
3.2. Darbo nuomos teisinio reglamentavimo neapibrėžtumas.	51
3.3. Spragos, atsirandančios dėl socialinių partnerių sutartinės teisėkūros trūkumo.....	54
3.4. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo trūkumas.....	58
3.5. Elektroninių technologijų naudojimo darbo vietoje reglamentavimo neapibrėžtumas.	59
IŠVADOS	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
SANTRAUKA	72
SUMMARY	73

IŽANGA

1. Magistro darbo temos aktualumas. Darbo teisėje pasitaiko *spragų*, kai kurie santyčiai nesureguliuoti sąmoningai, tačiau teisėje apskritai spragų nėra, kadangi vienos teisės šakos reguliavimą papildo kitos šakos reguliavimas ir teisės principai, taip išvengiant teisinio vakuumo. Teisės ir įstatymo analogijos darbo teisėje tyrimas – priemonė į darbo teisę pažvelgti plačiau nei į Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų sistemą, atsakyti į klausimą, kur *darbo teisės ribos*: ar galima į darbo teisę „įsileisti“ kitų teisės šakų reguliavimą, jeigu galima – ar yra apribojimų ir kokie jie. Tema ypač aktuali, atsižvelgiant į europinę darbo teisės *dereguliavimo* ir kolektyvinių susitarimų reikšmės augimo tendenciją. Darbo teisėje sumažėjus teisinių imperatyvų, teismams vis dažniau prireiks taikyti įstatymo ir teisės analogiją.

2. Magistro darbo objektas – įstatymo ir teisės analogija Lietuvos darbo teisėje. Darbo objektas struktūriškai suskirstytas į tris dalis: *pirma* dalis apima bendruosius įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje klausimus; *antra* – įstatymo ir teisės analogiją darbo teisėje, jos taikymo sąlygas ir taisykles; *trečia* – darbo teisės spragas ir jų šalinimo būdus. Į tyrimo objektą patenka ne tik esamas, bet ir buvęs reglamentavimas, be to, ne tik pats reglamentavimas, bet ir jo aiškinimas bei taikymas. Analizuojamos įstatymo ir teisės analogijos potencialios ar realiai egzistuojančios problemos, teismų praktikoje pasitaikančios klaidos. Kiek tai reikšminga darbo tikslui ir uždaviniams pasiekti, apžvelgiamas užsienio valstybių reglamentavimas ir praktika.

3. Magistro darbo tikslas – ištirti įstatymo ir teisės analogijos Lietuvos darbo teisėje temą, pasiremiant teismų praktikoje suformuotais pavyzdžiais (nors reikšminga praktika ir nėra gausi).

Darbo tikslą galima išskaidyti į septynis pagrindinius uždavinius. *Pirmas* uždavinys – nustatyti įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje reglamentavimo ir taikymo reikšmę. *Antras* uždavinys – atkreipti skaitytojų dėmesį į aktualias įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo problemas, t.y. išskirti potencialius minėtos analogijos taikymo klaidų atvejus, pateikiant praktinių pavyzdžių. *Trečias* uždavinys – išaiškinti santykį tarp įstatymo analogijos darbo teisėje ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo pagal analogiją darbo teisėje. *Ketvirtas* uždavinys – įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje kontekste

iškelti Lietuvos Aukščiausiojo teismo suformuotą nekonkuravimo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo kvalifikavimo praktikos problemą ir pateikti kitokio kvalifikavimo pasiūlymą. *Penktas* uždavinys – pažvelgti į kolektyvinio susitarimo skatinimą kaip į pagrindą darbo teisės spragai susidaryti ir išspręsti jos užpildymo klausimą (t.y. pabrėžti į kokius faktorius turi būti atsižvelgiama taikant analogiją). *Šeštasis* uždavinys – pateikti pasiūlymą, kaip išvengti spragos darbovietėje, kai teisės aktai nereglamentuoja darbuotojo ir darbdavio santykių, atsirandančių naudojant internetą ar elektroninį paštą darbo vietoje. *Septintasis* uždavinys – aptarti darbo tvarkos taisyklių darbovietėje reglamentavimo trūkumą kaip pavyzdį, kai ginčo atveju sprendžiamas analogijos taikymo klausimas.

Galima išskirti ir šalutinius uždavinius: ištirti įstatymo ir teisės analogijos apskirtai ir įstatymo analogijos darbo teisėje specifika; išaiškinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnį ir aptarti jo priėmimo aplinkybes; atskirti įstatymo analogiją nuo teisės analogijos darbo teisėje; aptarti įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo sąlygas, taisykles ir apribojimus, taip pat esamas aiškias ar diskutuotinas darbo teisės spragas.

4. Magistro darbo metodai. Temos analizei naudojamas analoginis, loginis, sisteminis, teleologinis (teisės akto leidėjo ketinimo), lyginamasis ir istorinis metodai. Įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje esmė – panašų santykių reglamentuojančių darbo teisės normų, kitų teisės šakų normų ar teisės principų taikymas – sąlygoja tai, kad loginis, sisteminis ir analoginis metodai vyrauja nagrinėjant temą. Naudojant istorinį ir lyginamąjį metodus aptariamas nebegaliojantis reguliavimas, užsienio valstybių reguliavimas, taip pat aiškinamasi, ar galima konkretų santykį apibūdinti kaip panašų kitam santykiui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnis, šalia kitų būdų, aiškinamas remiantis įstatymo leidėjo ketinimu.

5. Magistro darbo temos originalumas. Nagrinėjama tema lietuviškos teisinės literatūros, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarą, taip pat magistro darbų nėra, ji neatskleista ir užsienio autorių literatūroje, o reikšmingos teismų praktikos – nedaug. Nors teisės ir įstatymo analogiją darbo teisėje reguliuoja vienintelis Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnis, nuo jo aiškinimo ir taikymo priklauso, ar nebus iškreipta pati darbo teisės esmė, nukrypstama nuo pagrindinių darbo teisės principų. Be to, tema apima dvi teisės disciplinas – darbo teisės ir teisės teorijos. Šios priežastys lėmė pasirinkimą nagrinėti įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje temą.

6. Magistro darbo šaltiniai. Kadangi šaltinio, skirto specialiai teisės ir įstatymo analogijai darbo teisėje nei lietuvių, nei užsienio teisės literatūroje nėra, sisteminama ir darbo tikslams pasiekti naudojama susijusi mokomosios specialiosios literatūros, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir kitų Lietuvos teisės aktų, Europos sąjungos teisės aktų, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos apeliacinio teismo praktikos, užsienio ir lietuvių autorių mokslinių straipsnių darbo ir kitų teisės disciplinų srityse medžiaga. Temą atskleisti padėjo prenumeruojamos duomenų bazės HEINONLINE, adresu <http://heinonline.org>, interaktyvios bibliotekos CENTRAL AND EASTERN EUROPEAN ONLINE LIBRARY, adresu www.cceol.com, medžiaga, taip pat kiti literatūros sąrašė nurodyti šaltiniai. Remiantis aukščiau minėta metodologija ir žmogiškuoju mąstymo ištekliu, šių šaltinių medžiaga padeda įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje klausimą Lietuvos darbo teisės doktrinoje išplėtoti nuo kelių puslapių Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare iki magistrinio darbo.

1. BENDRIEJI ĮSTATYMO IR TEISĖS ANALOGIJOS DARBO TEISĖJE KLAUSIMAI

Nagrinėjamos temos atraminis taškas – įstatymo ir teisės analogijos samprata, suformuota teisės teorijos disciplinoje, todėl pradžioje aptarsime, ką reiškia įstatymo ir teisės analogija apskritai, nepalikdami nuošalyje susijusių sąvokų, tokių kaip **teisinio reguliavimo spraga**, **įstatyminis vakuumas** ar **bylos analogija**. Toliau pereisime prie pagrindinio darbo objekto bendrųjų klausimų: įstatymo ir teisės analogijos sampratos, sampratos konkrečiai darbo teisėje ir jos ypatybių, atsižvelgiant į darbo teisės principus, metodus ir reguliuojamus santykius, ir prie įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje reikšmės.

1.1. Įstatymo ir teisės analogijos samprata.

Įstatymo ir teisės analogija yra reikšminga teisės taikymo stadijoje. Teismai, taikydami teisės normas, gali susidurti su problema, kai visuomeniniai santykiamis reguliuoti teisės normos nėra, t.y. jie nepatenka į teisinio reguliavimo sritį. Tokiu atveju yra taikoma įstatymo ir teisės analogija. **Įstatymo ir teisės analogija** yra teisės taikymo procese naudojamas teisės spragų užpildymo būdas. Situacijai, kai trūksta teisinio reguliavimo, suteikta **teisinio reguliavimo spragos** arba **teisinio vakuumo** sąvoka. A. Vaišvilos teigimu, sąvoka „teisės spraga“, jeigu teisę laikysime ne tik pozityviaja teise, iš principo nėra teisinga, – teisės spragų būti negali: „tokias spragas tiksliau būtų vadinti ne teisės, o įstatymo spragomis“, „teisė, kaip subjektinių teisių ir pareigų vienovė, demokratinėje visuomenėje galioja visur ir visada kaip bendra žmonių sugyvenimo nuostata“¹ Ši A. Vaišvilos nuomonė yra prieštaringa, kadangi kiti teisės veikalų autoriai linkę su ja nesutikti. Kitas teisės teorijos disciplinos teoretikas S. Vansevičius pateikia tokį pozityviosios teisės spragos apibrėžimą: „pozityviosios teisės spraga – atvejis, kai nėra įstatymo, teisės akto, papročio nei precedento“.²

¹ Citata iš VAIŠVILA, A. *Teisės teorija (antrasis leidimas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 395-400.

² Citata iš VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 241-243.

S. Vansevičius spragas skirsto į **norminio teisinio reguliavimo spragas**, reiškiančias, kad nėra įstatymo ir jį papildančio akto, taip pat į **įstatymų spragas** – atvejus, kai nėra įstatymo apskritai, ir į **įstatymo spragą**, kai šiame įstatyme klausimas nėra iki galo sureguliuotas.³

Teisinėje literatūroje pripažįstama spragų kvalifikacija į pirmines ir antrines spragas.⁴ **Pirminė spraga** – kai dėl netobulos įstatymo leidybos faktiškai egzistuojantys visuomeniniai santykiai apskritai nėra teisinio reguliavimo dalykas. Pirminė spraga dar vadinama **teisiniu vakuumu**. Europos konstitucinių teismų konferencijos XIV kongresui parengtame Lietuvos pranešime (toliau – Europos konstitucinių teismų konferencijos pranešimas) tokia spraga vadinama **pirmine teisės spraga**,⁵ nors, kaip minėjome, A. Vaišvilos nuomone, teisės spragų apskritai negali būti.⁶ **Antrinė spraga** – kai tam tikri visuomeniniai santykiai teisės normomis buvo sureguliuoti, tačiau keičiantis gyvenimui atsirado įstatyme nenumatytų situacijų. Spragos taip pat gali būti skirstomos į atsitiktines ir neatsitiktines.⁷ **Atsitiktinė spraga** – kai santykiai nėra sureguliuojami, nes įstatymo leidėjas nežino jų esant. **Neatsitiktinė** – kai įstatymų leidėjas tam tikrų santykių nesureguliuoja tikslingai.⁸ Pagal atsiradimo priežasties kriterijų galime išskirti **spragas, atsiradusias dėl nepakankamai išsamaus teisinio reguliavimo**, t.y. kai įstatymas nereguliuoja konkretaus santykio, ir **spragas, atsiradusias dėl nepakankamo teisinio apibrėžtumo**, t.y., kai konkretų atvejį įstatymas reguliuoja nepakankamai aiškiai.⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendime¹⁰ išskyrė naują – **legislatyvinės omisijos** – spragas, kurią draudžia teisė, pirmiausia **ius supremus (Konstitucija)**, rūši.¹¹

Sragų atsiradimo priežastis – visuomeninių santykių savybė kisti. Spragos tam tikroje teisinio reguliavimo srityje atsiranda dėl to, kad įstatymo leidėjas nesugeba numatyti visų ateityje galimai atsirasiančių socialinių santykių modifikacijų. Taigi spragų atsiradimą lemia netobuli įstatymai. Europos konstitucinių teismų konferencijos pranešimo medžiagoje

³ *Cit. op. 2.*

⁴ MIKELĖNIENĖ D., MIKELĖNAS V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 155-160.

⁵ JARAŠIŪNAS, E., SPRUOGIS, E. Europos Konstitucinių Teismų konferencijos XIV kongresui parengtas nacionalinis pranešimas: *Legislatyvinės omisijos problemos konstitucinėje jurisprudencijoje* [interaktyvus]. Vilnius, 2007 [skaityta 2009 02 10], p. 1-5. Prieiga per internetą <http://www.lrkt.lt>.

⁶ *Cit. op. 1.*

⁷ *Ibid.*

⁸ *Cit. op. 5.*

⁹ *Cit. op. 4.*

¹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas byloje „Dėl teisenos“, Nr. 34/03, kat. 10.3; 3.12.

¹¹ KŪRIS, E. *Konstitucija kaip teisė be spragų*. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2006, t. 12 (90), p. 7-14.

spragos atsiradimo priežastimis įvardijamos gyvenimo dinamika, netobula įstatymų leidyba, nepakankamas modeliavimas ir prognozavimas rengiant įstatymų projektus, įstatymo leidėjo klaidos, atsirandančios dėl to, kad jis klaidingai mano, kad: a) tam tikrų santykių reguliuoti nereikia; b) teisę galima sukongretinti ją taikant; c) galima perleisti teisę spręsti įstatymą taikančiai institucijai; arba, kai jis: d) išleidžia nereikalingą normą; e) sprendžia klausimą ne taip, kaip reikėtų ir kt.¹² Spragos yra neišvengiamos, todėl dėmesys turi būti sutelktas ne į tai, kaip priimti jas užpildančias teisės normas, o į tai, kokių priemonių imtis, jeigu sprendžiant bylą nėra konkretų santykį reguliuojančių teisės normų. Nustatyti įstatymo leidėjui reikalavimą laiku priimti teisės normą visiems reguliavimo reikalaujamiems santykiams yra prasilenkiantis su realybe, tačiau reikalavimas taikyti visuotinai pripažįstamą priemonę spragai šalinti yra būtinas. Priešingu atveju, galima situacija, kai teismas negalės priimti sprendimo byloje vien dėl to, kad nėra reikiamos teisės normos.

Įstatymo ir teisės analogiją taikantys teismai pirmiausia turi mokėti **mąstyti remiantis analogija** – trijų pakopų mąstymo procesu. Pirmą proceso pakopą – **tyrimas**, kurios tikslas – surasti į byloje nagrinėjamą atvejį konkrečiu aspektu panašų šaltinį. Antroje – **panašumų nustatymo** – pakopoje aiškinamasi, kokie panašumai sieja nagrinėjamą atvejį ir atskaitos šaltinį. Trečia proceso pakopa vadinama **perkėlimu**. Jo metu atskaitos šaltinio struktūriniai elementai naudojami argumentuoti ar išvadai nagrinėjamoje byloje pateikti.¹³

Analoginis mąstymas naudojamas ne tik taikant įstatymo ir teisės analogiją, bet ir bendrosios teisės sistemos valstybių teismuose priimant sprendimą, paremtą ankstesniu precedentu – **bylos analogija**. Bylos analogija reiškia, kad nustačius nagrinėjamos bylos panašumą į jau išnagrinėtą bylą, kurioje priimtas teismo sprendimas yra tapęs precedentu, nagrinėjama byla sprendžiama kaip ankstesnė. Lietuvos Aukščiausias Teismas 2003 m. spalio 8 d. nutartyje yra paaiškinęs, kad bylos analogija (Aukščiausio Teismo suformuluota praktika) taikoma tik tada, kai sutampa bylų **ratio decidenti**, t.y. faktinės bylos aplinkybės. Kasatorius šioje byloje teigė, kad apeliacinės instancijos teismas nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, tačiau pastarasis Teismas konstatavo, kad ratio decidenti vienoje ir kitoje byloje buvo skirtingi, taigi nuo šios praktikos nenukrypta.¹⁴

¹² *Cit. op. 5.*

¹³ SCHAUER, F. Precedent and Analogy. *Perspectives on Psychological Science* [interaktyvus], 2008 [skaityta 2009 02 10]. Prieiga per internetą <http://www.heinonline.org>.

¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje civilinėje byloje Nr. 3K-3-954/2003 V. G. v. *akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 2.7; 2.8; 5.7.

Tačiau tarp bylos analogijos ir įstatymo bei teisės analogijos lygybės ženklų dėti negalima. Ankstesniu precedentu, esant analogiškoms aplinkybėms, sekti privaloma, tuo tarpu įstatymo ir teisės analogiją taikančio subjekto pasirinkimo laisvė didesnė. Bendrosios teisės sistemos teisėjai turi pareigą analogišką situaciją išspręsti taip, kaip tai buvo padaryta ankstesnėje byloje, – net ir tuo atveju, jeigu tai prieštarautų jų įsitikinimui.

Įstatymo ir teisės analogijos įtvirtinimo Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) faktas parodo įstatymo leidėjo požiūrį į teisę ne tik kaip į pozityviąją, kadangi įstatymo leidėjas Darbo kodekse numato galimybę taikyti ne tik teisės normas, tačiau ir teisės principus. Dėl šių priežasčių toliau magistriniame darbe atisakysime vartoti sąvoką „teisės spraga“, pakeisdami ją sąvokomis „darbo teisės spraga“ arba tiesiog „spraga“.

1.2. Įstatymo ir teisės analogijos sampratos darbo teisėje specifika.

Pripažindami, kad teisinio reguliavimo spragų egzistavimas trumpesnį ar ilgesnį laiko tarpą yra neišvengiamas, taip pat tai, kad taikant teisę situacija, kai klausimas neišsprendžiamas vien dėl reguliavimo trūkumo, negalima, kartu pripažįstame teisės ir įstatymo analogijos kaip spragų šalinimo priemonės būtinybę. Kaip teigė P. Leonas „**įstatymo ir teisės analogija** – įstatymo praplėtimas už ankščiau turėtų galvoje atsitikimų ribų, kai kalbama apie panašų ar giminingą atsitikimą ir kai **ratio legis** lygiu būdu tinka ir vienam ir kitam atsitikimui“¹⁵ Kitais žodžiais, įstatymo ir teisės analogija yra įrodymas, kad teisės šakos nėra izoliuotos viena nuo kitos, o egzistuoja kaip vientisa sistema – papildo viena kitą.

Įstatymo ir teisės analogija yra taikoma privatinėje teisėje, taip pat teisės šakose, turinčiose ir privatinės, ir viešosios teisės elementų, tačiau viešojoje teisėje ji paprastai negalima arba galima tik išimtiniais atvejais, – ją taikyti reikia labai atsargiai, be to turi būti atsižvelgiama į tai, kad ribojančios asmens teisės normos pagal analogiją netaikomos. Įstatymo ir teisės analogija plačiai taikoma civilinėje teisėje. Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – CK) 1.8 straipsnyje įtvirtinta įstatymo analogija – „civilinės teisės normų nereguliuotiems civiliniams santykiams taikomi panašius santykius reglamentuojantys civiliniai įstatymai“; įtvirtinta ir teisės analogija – „jeigu nėra panašius santykius reglamentuojančių civilinių įstatymų, taikomi bendrieji teisės principai“; taip pat

¹⁵ Citata iš LEONAS, P. *Teisės filosofijos istorija*. Vilnius: Mintis, 1995, p. 40.

nustatytas analogijos ribojimas – „neleidžiama pagal analogiją taikyti specialių teisės normų“. CK 6.156 straipsnio 6 punkte numatyta, kad kai sutarties sąlygos nėra nustatytos nei įstatymu, nei šalių susitarimu, tai jos nustatomos remiantis papročiais, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais, įstatymu ir teisės analogija.¹⁶ Civilinio proceso teisėje, turinčioje ir viešosios, ir privatinės teisės bruožų, įstatymo ir teisės analogija taip pat galima: „Jeigu nėra įstatymo, reglamentuojančio ginčo materialinį arba procesinį santykį, teismas taiko įstatymą, reglamentuojantį panašius santykius (įstatymo analogija), o jeigu ir tokio įstatymo nėra, teismas vadovaujasi bendraisiais teisės principais (teisės analogija)“.¹⁷

Skirtingai nei civilinė teisė, darbo teisė negali būti pripažįstama nei išimtinai privatinės, nei išimtinai viešosios teisės šaka. Tai lemia vienas iš svarbiausių kriterijų, kurio pagrindu konkrečios teisės normos priskiriamos vienai ar kitai teisės šakai, kitaip tariant, – reguliavimo metodas. Darbo teisei būdingas mišrus reguliavimo metodas: dispozityvusis ir administracinis. Teisės normose, reglamentuojančiose darbo sutartį, kolektyvinę sutartį, darbo apmokėjimą pastebimas **dispozityvusis reguliavimo metodas**, tuo tarpu, darbo ginčus, saugą, sveikatą ir drausminę atsakomybę nagrinėjančiose normose vyrauja **imperatyvusis metodas**, o šalių autonomijos principas pasireiškia labai ribotai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2000 m. gruodžio 21 d. apžvalgoje rašoma, kad darbo teisei būdingi ir viešosios, ir privatinės teisės bruožai, vienu iš kurių yra šalių autonomijos principas.¹⁸ Pavyzdžiui, DK numatyta, kad darbo sutarties turinys, t.y. darbo sąlygos, gali būti nustatomos šalių susitarimu, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis to nedraudžia.¹⁹

Akcentuotina tai, kad šalių autonomijos principas darbo teisėje turi tam tikrą specifiką. Siekdamas apsaugoti silpnesnės darbo sutarties šalies – darbuotojo – interesus, įstatymo leidėjas įtvirtina būtinausias darbo sutarties sąlygas ir nurodo, kad šalys negali nustatyti tokių sąlygų, kurios **pablogina darbuotojo padėtį** palyginus su ta, kurią nustato įstatymai. Taigi šalių sutarties laisvės principo ribos darbo teisėje yra siauresnės nei civilinėje teisėje.²⁰ Tą patį patvirtina JAV lyginamosios teisės veikalų autorius C. W. Summers. Jo teigimu, sutarties šalių autonomijos principas darbo teisėje yra ribojamas ne tik įstatyme numatytų

¹⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74.

¹⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340, 3 str. 6 p.

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 patvirtinta apžvalga „Dėl Lietuvos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“.

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 14, 95 str. 4 d.

²⁰ *Cit. op.* 17, 18, 94 ir 95 str.

imperatyvų, tačiau taip pat ir **kolektyvinių sutarčių nuostatų**. Minėtų apribojimų tikslas – apsaugoti darbuotojus nuo stipresnės šalies – darbdavio – jėgos darbo rinkoje.²¹

1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnis.

Apie įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje sampratą galima spręsti iš 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio DK 9 straipsnio „įstatymo ir teisės analogija“ nuostatų teksto. Šiame straipsnyje nustatyta, kad tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį. Jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Neleidžiama taikyti pagal analogiją specialių teisės normų, nustatančių išimtis iš bendrųjų taisyklių.²² Norint išsiaiškinti įstatymo raidės tikrąją prasmę, prasminga atsižvelgti į įstatymo leidėjo ketinimą, jos priėmimo aplinkybes ir priešistorę.

Anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme įstatymo leidėjas įstatymo ir teisės analogijos klausimui dėmesio neskyrė.²³ DK svarstymo metu buvo iškelta **darbo teisės dereguliacijos** idėja, reiškianti darbo teisinį reglamentavimą tik tiek, kad tai nevaržytų darbuotojų ir darbdavių teisės laisvai susitarti ir priimti sprendimus (dereguliuojant darbo teisę atsiranda neatsitiktinės spragos – žiūrėti 1.1.) Buvo tvirtinama, kad priešingu atveju darbo rinkai gręstų sąstingis ir neefektyvumas. Išanalizavęs paskutinį darbo kodekso projektą, Lietuvos laisvosios rinkos institutas pateikė pasiūlymą darbo kodeksu įtvirtinti pagrindinius principus, nereglamentuojant darbo santykių detalai, kadangi toks reglamentavimas varžytų darbdavių ir darbuotojų teisę laisvai tartis ir priimti sprendimus.²⁴ Nors ir su darbo teisės esmę atitinkančiomis išlygomis, dabartiniam DK reguliavimui šalių autonomijos laisvė nesvetima, o kuo daugiau darbo teisėje laisvės, tuo didesnė tikimybė, kad prireiks taikyti įstatymo ir teisės analogiją. Taigi įstatymo ir teisės analogijos įtvirtinimą DK, šalia kitų priežasčių, nulėmė šalių autonomijos principo reikšmės darbo teisėje išaugimas.

²¹ SUMMERS, C. W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* [interaktyvus]. 2001, Volume 17 [skaityta 2009 02 15].

²² *Cit. op.* 19.

²³ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (netekęs galios). Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

²⁴ Lithuanian Free Market Institute. *Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto* [interaktyvus]. [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per internetą <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas>.

Nuo DK įsigaliojimo 9 straipsnio pakeitimų priimta nebuvo, tačiau pradinis DK projekto 9 straipsnio tekstas nuo šiuo metu galiojančio skyrėsi. 2001 m. gruodžio 10 d. DK projekte²⁵ nematome 9 straipsnio 4 punkto (teisės analogijos), kuriuo straipsnis papildomas 2002 m. vasario 20 d. projektu.²⁶ Taigi ankstesniame projekte pamirštama įtvirtinti teisės analogiją, pripažįstant vienintelę darbo teisės spragų šalinimo galimybę – kitų darbo teisės normų ir kitų teisės šakų normų taikymą. Prieš priimant DK, būta pasiūlymų nustatyti subsidiarinį būtent CK, o ne kitų teisės šakų normų – kaip yra nustatyta dabartiniame 9 straipsnio tekste – taikymą, įtvirtinant nuostatą, kad darbo santykiams CK taikomas tiek, kiek tai neprieštarauja įstatymams.²⁷ Šie pasiūlymai į DK tekstą įtraukti nebuvo.

CK 1.1. straipsnio 3 dalyje numatyta: „darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai“.²⁸ CK komentaro autoriai tokios nuostatos įtvirtinimą vertina kaip pripažinimą, kad darbo sutartiniai santykiai laikomi privatinės teisės sudedamąja dalimi.²⁹ Tuo metu, kai DK dar nebuvo įsigaliojęs, tačiau CK jau galiojo, darbo teisinio reguliavimo spragas buvo galima šalinti remiantis aptariamu straipsniu.

1.4. Įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje reikšmė.

XXI amžiuje darbo visuomeniniai santykiai vystosi ypač sparčiai, atsiranda naujų visuomeninių santykių formų, kurių įstatymo leidėjas negali numatyti priimdamas teisės aktą. Anot R. Krasausko, darbo teisė kaip vienas iš jautriausių visuomenės socialinių, ekonominių, politinių, tarptautinių indikatorių yra labai dinamiška ir veržli, o darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, lemiantys specifinio teisinio reguliavimo poreikį.³⁰ Įstatymo leidėjui nespėjant reaguoti į darbo santykių dinamiką, susidaro teisinio reguliavimo spragos. Spragų darbo teisėje klausimą išsamiau nagrinėsime magistro darbo trečioje dalyje, todėl kol kas apsiribosime pavyzdžių išvardijimu.

²⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektas [interaktyvus]. 2001, IXP-1268 [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per internetą <http://www.lrs.lt>.

²⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektas [interaktyvus]. 2002, IXP-1268 (2SP) [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per internetą <http://www.lrs.lt>.

²⁷ *Cit. op.* 24.

²⁸ *Cit. op.* 16.

²⁹ Autorių kolektyvas *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso pirmosios knygos „Bendrosios nuostatos“ komentaras*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 57-59.

³⁰ KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2008, p. 37-45.

Pirmas reguliavimo trūkumo pavyzdys – nereglamentuojami *darbo nuomos* santykiai. Kaip teigia leidinio "Lietuvos profsąjungos" redaktoriaus pavaduotoja R. Motiejūnaitė, „šalyje jau yra gerokai per dešimt darbo nuomos agentūrų ir nuolat randasi naujų, o ir laikinųjų darbuotojų paklausa nuolat auga. Tačiau nėra nė vieno teisės akto, reguliuojančių darbo nuomos santykių visumą“.³¹ Šiuo metu darbo nuomos agentūrų yra dar daugiau nei R. Motiejūnaitės pasisakymo metu.

Antras pastaruoju metu nemažai diskusijų iššaukiantis teisinio reguliavimo neapibrėžtumas – nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio. Lietuvoje vis labiau populiarėja nekonkuravimo sutartys su darbuotojais. Darbdaviai neretai susiduria su situacija, kai jų apmokyti darbuotojai išeina dirbti pas konkurentą arba patys imasi veiklos, kuri konkuruoja su darbdavio veikla. Kaip teigia A. Petravičiūtė, „tam tikrais atvejais darbuotojas išsineša ne tik įgytus įgūdžius, bet ir žinias, informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, know-how, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją, kurios atskleidimas ar panaudojimas prieš įmonę būtų ne tik žalingas buvusiam darbdaviui, bet ir nesąžiningas“.³²

Trečias darbo teisinio reguliavimo spragos pavojaus šaltinis – daugiau nei du dešimtmečius Lietuvoje vykstantis lankstaus teisinio reguliavimo stiprinimas mažinant valstybinį teisinį reguliavimą ir perleidžiant teisėkūros funkciją socialiniams partneriams – reguliuojant darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis.³³ Darbo kodekse yra blanketinių teisės normų, kuriomis pagrindinis teisinis reguliavimas materializuojamas kolektyvinėmis sutartimis, kitaip tariant, socialiniams partneriams nesudarius sutarčių konkrečiais klausimais, jie liktų iš viso nereguliuoti.³⁴ Neatsižvelgiant į tai, kad įstatymo leidėjas šiuo atveju konkrečios darbo teisės srities reguliavimą socialiniams partneriams perleidžia sąmoningai (neatsitiktinė spraga – žiūrėti 1.1.), jo prognozės dėl šios srities suregulavimo gali nepasiteisinti, – nesuderinus socialinių partnerių diskrecijai paliktų klausimų kolektyvinėmis sutartimis, atsirastų darbo teisinio reguliavimo spragos.

³¹ Citata iš MOTIEJŪNAITĖ, R. Darbo nuoma – kas tai? Vilnius: *Lietuvos profsąjungos*, 2007, Nr. 4 (224), p. 1 ir 6.

³² PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. Vilnius: *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 144-149.

³³ *Cit. op.* 30.

³⁴ *Ibid.*

Kaip **ketvirtą** teisinio reguliavimo darbo teisėje trūkumą galima išskirti specialių teisės aktų, pateikiančių aiškius nurodymus darbdaviams dėl darbuotojų teisės į privatumą darbe, stygių. Anot R. Vaitkevičienės, „darbdaviai (potencialūs darbdaviai) ne visada linkę aiškiai ir skaidriai susitarti su darbuotojais dėl jų teisių į privatumą darbe (įdarbinant) apimties, o elgiasi taip, kad tik nepažeistų įstatymo, bet nesistengia šio proceso gerinti. Visuomeninės organizacijos ir žmogaus teisių gynėjai kaltina įstatymų leidėją, kad nepriima specialių teisės aktų <...>“.³⁵ Šis klausimas magistro darbe toliau nebus nagrinėjamas.

Penkta teisinio reguliavimo trūkumo problema, kuria po nepriklausomybės atkūrimo rimtai nesidomėta, – darbovietės darbo tvarkos, kurią pagal DK turi apibrėžti darbo tvarkos taisyklės, neegzistavimas darbovietėse arba abejotinu, įstatymams prieštaraujančių normų, darbuotojui nepalankių reikalavimų jose nustatymas. Nesilaikant DK nustatyto reikalavimo sukuriama situacija, kai darbo tvarkos taisyklės darbovietėje apskritai nėra nustatytos.³⁶

DK 9 straipsnio nuostatos atlieka svarbų vaidmenį darbo teisės sistemos organizacijoje, kadangi **pašalina darbo teisinių santykių neapibrėžtumą**.³⁷ Aukščiau paminėtos spragos (neapibrėžtumas) darbo teisėje sukelia problemų tiek darbo teisinių santykių subjektams, kurie patenka į teisinio netikrumo situaciją, tiek teisę taikantiems teismams (teismai negali atsisakyti vykdyti teisingumo vien dėl to, kad nėra ginčo santykį reglamentuojančių įstatymų), todėl atsiranda taisyklių, kuriomis remiantis šią situaciją būtų galima pašalinti, būtinybė. Būtent tokias taisykles ir numato DK 9 straipsnis, iš kurio analizės galima daryti išvadą, kad darbo teisinio reguliavimo spragos užpildomos taikant įstatymo, o, nesant tokios galimybės, – teisės analogiją. Taigi DK numatyta įstatymo ir teisės analogija padeda užpildyti tiek esamas, tiek būsimas spragas ir pašalina neapibrėžtumą darbo teisėje, tokiu būdu užtikrinant, kad taikant teisę bus atsižvelgiama į darbo santykių pokyčius, lyginant su tais, kurie egzistavo įstatymų leidėjui priimant vieną ar kitą darbo teisės normą.

³⁵ VAITKEVIČIENĖ, R. Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą. Vilnius: *Justitia*, 2008, Nr. 2 (68).

³⁶ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48), p. 97-105.

³⁷ TIAŽKIJUS, V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). Vilnius: *Teisė*, 2004, Nr. 50, p. 5.

2. ĮSTATYMO IR TEISĖS ANALOGIJA DARBO TEISĖJE, JOS TAIKYMO SĄLYGOS IR TAISYKLĖS

2.1. Įstatymo ir teisės analogijos konkurencija.

Įstatymo ir teisės analogijos Lietuvos darbo tiesėje reguliavimo ir taikymo taisyklių pagrindas – kontinentinė teisės sistema. Kontinentinės teisės tradicijos valstybėse **teisinio saugumo, apibrėžtumo ir teisėtų lūkesčių principai** įgyvendinami detaliu ir aiškiu įstatyminių santykių reguliavimu, be to, įstatymo leidėjo sukurtos normos yra laikomos pagrindiniu teisės šaltiniu, todėl natūralu, kad šiose valstybėse galioja **įstatymo analogijos pirmenybės prieš teisės analogiją taisyklė**. Bendrosios teisės sistemos valstybėse – atvirkščiai – šių principų įgyvendinimo siekiama įvedant ir išviešinant privalomą nuoseklią teisminę praktiką – teismų precedentus (**stare decisis**).³⁸ Teisinio saugumo, apibrėžtumo ir teisėtų lūkesčių principus Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pavadinęs esminiais teisinės valstybės elementais, kurių Lietuvos teisinėje sistemoje turi būti laikomasi,³⁹ todėl, **konkuruojant įstatymo ir teisės analogijai**, pirmenybė taikoma įstatymo analogijai.⁴⁰ Kaip teigia R. Simaitis, „subsidiarus vienos teisės šakos išsamesnių ir detalesnių normų taikymas kitos teisės šakos reglamentuojamiems santykiams pasižymi tuo, kad teisinės problemos sprendimas tampa labiau nuspėjamas. Daugelio vertinamųjų kriterijų atsisakoma. Tai labiau atitinka teisinio saugumo, apibrėžtumo ir teisėtų lūkesčių principus, kaip jie suprantami kontinentinės teisės sistemos valstybėse“.⁴¹

³⁸ SIMAITIS R., Bylinėjimosi išlaidos: civilinio proceso kodekso spragų pildymo problematika. Vilnius: *Teisė*, 2004.

³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalių, 5 straipsnio 1 ir 3 dalių, 7 straipsnio 3 dalies 1 punkto, 4, 5 ir 6 dalių...“, Nr. 13/2000-14/2000-20/2000-21/2000-22/2000-25/2000-31/2000-35/2000-39/2000-8/01-31/01, kat. 1; 10.3; 10.1; 2.3; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai...“, Nr. 27/2000, kat. 8.2; 5.6; 3.11; 2.3; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 11 straipsnio 4 dalies 9 punkto (2000 m. lapkričio 28 d. redakcija) ir 2000 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 11 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ Nr. 20/01, kat. 1, 6.9, 5.6, 3.11, 2.3.

⁴⁰ *Cit. op* 38.

⁴¹ *Ibid.*

DK 9 straipsnyje numatyta galimybė, darbo teisės normose nesant tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikyti darbo teisės aktų analogiją, o jeigu jos pritaikyti negalima – kitų teisės šakų normų analogiją. Taip pat DK leidžiama taikyti DK 2 straipsnio 1 dalyje išvardytus principus – teisės analogiją.⁴² Pažymėtina tai, kad įstatymo ir teisės analogiją taikančiam subjektui nėra suteikta laisvė pasirinkti, kokią konkrečiai teisinę priemonę taikyti, – nustatyta **prioritetinė šių priemonių eilė**. Kaip teigia DK komentaro autoriai, DK 9 straipsnio suformuluota taip, kad kiekviena tolesnė taisyklė yra taikoma tik jeigu negalima pritaikyti taisyklės, nustatytos ankstesnėje dalyje.⁴³ Galima išskirti tris pagal prioriteto eilę einančius įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo atvejus.

Pirma, esant darbo norminio teisės akto spragai, pirmiausia aiškinamasi, ar nėra **kitos darbo teisės normos**, reglamentuojančios panašų santykį. Įstatymo analogijos viršenybės prieš teisės analogiją taisyklė nėra pakankama, sprendžiant kokią teisės normą taikyti. Įstatymo analogija savo ruožtu skirstoma į kitų teisės šakų normų analogiją ir darbo teisės normų analogiją, – pastarajai suteikiama pirmenybė. Tokia išvadą darome iš loginės sisteminės DK 9 straipsnio 1 ir 2 straipsnio analizės. DK 2 straipsnyje nustatyta, kad kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius, taikomos tik tada, kai negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos.⁴⁴

Pati darbo teisės analogijos sąvoka suponuoja išvadą, kad pagal analogiją taikoma tiek DK, tiek kito darbo santykius reglamentuojančio teisės akto normos. Ar DK normos turi pirmenybę prieš kitas darbo teisės aktų normas? Atsakant į šį klausimą, ko gero, pasitarnautų teisės aktų hierarchijos taisyklės, kuriomis remiantis galima daryti išvadą, kad, esant panašų santykį reglamentuojančiai DK normai, taikoma būtent tokia norma, ir tik tuo atveju, jeigu DK normos nėra, taikoma kitų darbo teisės aktų norma.

Antra, jeigu naudojant **darbo teisė normų analogiją**, spragą užpildyti galimybių nėra, naudojama antra pagal prioritetų eilę priemonė – **kitų teisės šakų normų analogija**. Pastaroji analogija įtvirtinta DK 9 straipsnio 2 dalyje. Įstatymų leidėjas nenustatė, kokių konkrečiai teisės šakų normomis galima remtis, tačiau įtvirtino reikalavimą, taikant analogiją atsižvelgti į **darbo įstatymų pradmenis ir prasmę** (šios sąvokos prasmę plačiau nagrinėsime 2.4.). Jau minėjome, kad darbo teisė turi tiek viešosios, tiek privatinės teisės bruožų. Jeigu laikysime, kad darbo teisėje vyrauja privatinės teisės bruožai, nesuklysime

⁴² *Cit. op* 19, 9 str.

⁴³ Autorių kolektyvas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 1 tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 66-68.

⁴⁴ *Cit. op* 19, 9 str. 1 ir 2 d..

teigdami, kad iš visų teisės šakų geriausiai darbo įstatymų pradmenis ir prasmę atitinka civilinė teisė. Tokios pačios nuomonės yra ir DK komentaro autoriai, kurių teigimu, DK 9 straipsnio 2 dalies atvejais dažniausia turi būti taikoma analogija su CK, juo labiau, kad CK 1.1 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja atskiri įstatymai.⁴⁵

Nagrinėjant DK 9 straipsnio 2 dalį, gali kilti klausimas, kodėl įstatymo leidėjas įtvirtino subsidiarinę kitų teisės šakų normų, o ne išimtinai tik civilinių teisės normų taikymą. Dėl įdomumo paminėsime, kad Lietuvos laisvosios rinkos institutas siūlė pakeisti DK 9 straipsnio 2 dalies tekstą, jį išdėstant taip: „jeigu negalima pritaikyti darbo teisės norminių aktų analogijos, tai sutinkamai su darbo įstatymų pradmenimis ir prasme, taikomos civilinės teisės normos“. Šio siūlymo iniciatorių nuomone, esant tokio DK 9 straipsnio 2 dalies reguliavimui, koks jis yra dabar, neaiški darbo teisės ir civilinės teisės sąveika, todėl atsiranda darbo ir civilinių santykių atribojimo problema.⁴⁶ Mano nuomone, siūlymas nustatyti išimtinai tik civilinių teisės normų analogiją, buvo teisingas tuo požiūriu, kad civilinė teisė kaip privatinės teisės šaka savo pobūdžiu artimiausia darbo teisės šakai, be to, praktikoje nėra gausu pavyzdžių, kai darbo santykiams pagal analogiją taikomos kitos (ne darbo ir ne civilinės teisės šakos) teisės normos. Tiesa, darbo santykių dinamika gali padiktuoti būtinybę taikyti ir kitos nei darbo ar civilinės teisės šakos normą.

Taigi, nesant galimybės spragos užpildyti darbo teisės normomis, pirmiausia bus ieškoma civilinių teisės normų, kurios reguliuoja panašų santykį (nes dėl privatinio pobūdžio civilinės teisės normos geriausiai atitinka darbo įstatymo pradmenis ir prasmę), o jeigu tokių normų nėra – ir kitų teisės šakų normų.

Trečia pagal prioritetų eilę priemonė darbo teisės spragoms šalinti – darbo teisės principų taikymas arba teisės analogija.

DK 9 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „jeigu šio kodekso 1 straipsnyje nurodyti santykiai nėra reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tai sprendžiant kilusius ginčus taikomi 2 straipsnio 1 dalyje išvardyti principai.“⁴⁷ Svarbu akcentuoti, kad teisės analogija yra kaip **ultima ratio**, t.y. paskutinė priemonė, taikoma tik tada, kai išnaudotos visos kitos – darbo teisės normų ir kitų teisės šakų normų analogija. Jeigu ginčo santykio nereguliuoja

⁴⁵ *Cit. op.* 43 ir 16.

⁴⁶ *Cit. op.* 24.

⁴⁷ *Cit. op.* 19, 9 str.4 d.

konkreči darbo teisės norma, taikyti teisės analogijos negalima tol, kol įsitikiname, kad nėra kitos normos, reguliuojančios panašius santykius.

2.2. Įstatymo analogija, jos taikymo taisyklės ir sąlygos.

Įstatymo analogiją darbo teisėje reglamentuoja DK 9 straipsnio 1 ir 2 dalys. Pirmoje dalyje įtvirtinta darbo teisės normų analogija, o antroje – kitų teisės šakų normų analogija. Kadangi, kaip buvo minėta, Lietuvos teisės doktrinoje pasisakoma, kad įstatymo analogija turi pirmenybę prieš teisės analogiją, DK 9 straipsnio 1 ir 2 dalys turi didžiausią reikšmę, užpildant darbo teisėje pasitaikančias spragas.

Įstatymo analogija, R. Simaičio teigimu, yra kazuistinis reikalas.⁴⁸ Kitaip tariant, įstatymo analogijos taikymą darbo teisėje geriausia suprasti nagrinėjant teismų pasisakymus bylose, kuriose taikyta įstatymo analogija. Deja, taikydami įstatymo analogiją, teismai nelinkę pateikti įstatymo analogijos darbo teisėje doktrinos formavimui svarbių paaiškinimų, kurie, pavyzdžiui padėtų apibrėžti pačią įstatymo analogijos ar panašių, analogiškų santykių sąvokas. Be to, priešingai nei civilinės teisės, darbo teisės bylų, kuriose pritaikyta įstatymo analogija, yra nedaug. Ypač negausi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika šiuo klausimu. To priežasčių iš dalies galima ieškoti DK reglamentavimo specifikoje, kitaip tariant, neatsižvelgiant į DK dereguliavimo kryptį arba reguliavimo liberalėjimą (darbo santykių reglamentavimą tiek, kad tai nevaržytų darbuotojų ir darbdavių teisės laisvai susitarti ir priimti sprendimus) – DK normos yra pakankamos, kad darbo teisėje būtų išvengta spragu gausos. Jei palyginsime su anksčiau galiojusi darbo santykių reguliavimu, pamatysime, kad šio įstatymo reguliavimo netobulumas sąlygojo daug dažnesnį įstatymo analogijos taikymą darbo teisėje. Tokią išvadą galima daryti iš Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikos, susijusios su įstatymo analogijos taikymu, kai darbo ginčas sprendžiamas remiantis darbo sutarties įstatymu, gausos. Tai, kaip buvo užpildyta anksčiau darbo teisėje egzistavusi spraga, dabar, galiojant DK reguliavimui, nėra itin svarbu, todėl plačiau nesigilindami apsiribosime vien šių nutarčių išvardijimu. Įstatymo analogijos darbo teisėje klausimai minimi šių datų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse: 2002 m. vasario 19 d.⁴⁹, 2002 m. spalio 21 d.⁵⁰,

⁴⁸ *Cit. op.* 38.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1377/2002 *UAB (duomenys neskelbtini) v. UAB (duomenys neskelbtini)*, kat. 8.2.1.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1223/2002 *Ž.S. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 5.3.1.

2003 m. vasario 19 d.⁵¹, 2003 m. kovo 10 d.⁵², 2003 m. kovo 10 d.⁵³, 2003 m. kovo 12 d.⁵⁴ ir kt.

Nors įstatymo analogijos konkrečiai darbo teisėje taikymo praktikos nėra daug, tačiau įstatymo analogija apskritai pakankamai plačiai išnagrinėta tiek teismų praktikoje, tiek teisinėje literatūroje. Apibūdinami įstatymo analogijos darbo teisėje sampratą ir taikymo taisyklės, remiamės bendrosiomis įstatymo analogijos taisyklėmis, tačiau privalome atsižvelgti į DK 9 straipsnio reguliavimą, darbo teisės ir darbo santykių specifika.

2.2.1. Bendrosios įstatymo analogijos taikymo taisyklės.

Taikant analogiją darbo teisėje pirmiausia turi būti laikomasi bendrųjų taisyklių, kurios galioja taikant analogiją bet kurioje kitoje teisės šakoje. Galima išskirti šias taisykles:

- a) Viešosios teisės normos pagal analogiją taikomos tik išimtiniais atvejais.
- b) Taikant teisės analogiją, pirmiausia atliekamas tyrimas, ar nėra panašius santykius reglamentuojančios tos pačios teisės šakos normų, ir tik tada ieškoma kitų teisės šakų normų.
- c) Būtinybė aiškinti normą plečiamai nepateisina analogijos taikymo.
- d) Įstatymo analogijos taikymo rezultatas negali prieštarauti įstatymo nuostatomis.

Viešosios teisės normos išimtinis taikymas pagal analogiją paaiškinamas šios normos pobūdžiu. N. I. Matuzovo teigimu, „**viešojo teisė** – tai teisės normos, nustatančios valstybės valdžios veiklos, parlamentų ir kitų valstybės institucijų sudarymo, jų darbo, taip pat teisingumo vykdymo tvarką.“⁵⁵ Tuo tarpu **privatinės teisė** apibrėžiama kaip „visuma teisės normų, kurios reguliuoja privačios nuosavybės turėtojų santykius, atsirandančius gaminant ir laisvoje rinkoje realizuojant prekes.“⁵⁶ Esminis privatinės ir viešosios teisės principas tas, kad privatinųjų santykių reglamentavimo pagrindas – **koordinacija**, o viešosios – **subordinacija** arba valdžios ir pavaldumo metodas. Privatinės teisės spragai užpildyti pagal

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2003 B. Š. v. VĮ „Lietuvos paštas“ filialas (duomenys neskelbtini), kat. 2.4.1; 2.8.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-253/2003 V. B. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini), kat. 2 .

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-319/2003 L. Šivickienė v. Panevėžio Senvagės pagrindinė mokykla, kat. 2.8.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-319/2003 L. Šivickienė v. Panevėžio Senvagės pagrindinė mokykla, kat. 2.8.

⁵⁵ Citata iš cit. op 1.

⁵⁶ Ibid.

analogiją taikydami viešosios teisės normą daugeliu atvejų paneigtume privatinės teisės esmę – privatinių teisinių santykių dalyvių autonomijos laisvę.

Darbo teisė nėra išimtinai privatinė teisės šaka, kadangi jai būdingi ir viešosios teisės bruožai. Gali būti neaišku, ar, atsižvelgiant į mišrų darbo teisės pobūdį, įmanomas viešųjų teisės normų taikymas darbo teisėje pagal analogiją. Teoriškai galėtume sakyti, kad įmanomas, kadangi DK 9 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė, nesant darbo teisės normų, reglamentuojančių panašų santykį, taikyti bet kurios kitos teisės šakos normas. Įstatymų leidėjas nenumatė reikalavimo taikyti išimtinai tik privatinės, kitaip tariant civilinės teisės, normas. DK komentaro autoriai nepaaiškina, ar galimas viešosios teisės normos taikymas darbo teisėje, tik nurodo, kad, atsižvelgiant į privatinį darbo teisės pobūdį, darbo teisėje dažniausiai turėtų būti taikoma analogija su CK.⁵⁷ Būtų sunku praktikoje surasti pavyzdžių, kai darbo santykiams būtų taikoma viešosios teisės norma, todėl įstatymo leidėjas teoriškai galėtų pakeisti DK 9 straipsnio 2 dalies tekstą į šį: „jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančios panašius santykius”.

Taisyklė, kad pirmiausia nereglamentuotiems santykiams taikomos tos pačios šakos teisės normos, galioja ir darbo teisėje. Ši taisyklė buvo ne kartą paminėta teismų sprendimuose. Pavyzdžiui, Alytaus rajono apylinkės teismas 2005 m. gruodžio 7 d. sprendime pasisakė: „kitų teisės šakų normas pagal analogiją galima taikyti, nesant darbo teisės normų“.⁵⁸ Darbo teisės normos yra skirtos reguliuoti būtent darbo santykiams, susijusiems su DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba (DK 1 straipsnio 1 dalis),⁵⁹ o ne kitokio pobūdžio tarp žmonių susiklostantiems santykiams, todėl spragos atveju pirmoje vietoje privaloma taikyti būtent darbo teisės normas (Tai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė dar iki dabartinio DK priėmimo – 1997 m. birželio 13 d. konsultacijoje.⁶⁰) Darbo teisės normas įstatymų leidėjas sukūrė, remdamasis pagrindiniais darbo teisės principais: asociacijų laisvės, laisvės pasirinkti darbą, valstybės pagalbos asmenims, įgyvendinant teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybės ir kt., todėl būtent darbo teisės, o ne kitos teisės šakos normos labiausiai atitinka

⁵⁷ *Cit. op.* 43.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje . civilinėje byloje Nr. 3K-3-523/2006 D. S. v. „Alytaus tekstilė“, kat. 11.10

⁵⁹ *Cit. op.* 19.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1997 m. birželio mėn. 10 d. konsultacija Lietuvos apeliaciniam teismui, apygardų teismams, miestų ir rajonų apylinkių teismams Nr. A3-14.

įstatymo leidėjo tikslus, užsibrėžtus darbo teisinių santykių reguliavimo srityje Visa tai paaiškina, kodėl DK 9 straipsnyje įtvirtinta **darbo teisės normų pirmenybės** prieš kitų teisės šakų normas, kai taikoma analogija, principas.

Kita taisyklė – būtinybė aiškinti teisės normą plečiamai nepateisina analogijos taikymo. Kartais įstatymo analogijos taikymas gali priminti plečiamąjį normos aiškinimą, tačiau iš tiesų tai du skirtingi dalykai. Norint išsiaiškinti kai kurių teisės normos prasmę (teisių ir pareigų turinį), tenka panaudoti **plečiamąjį teisės normų aiškinimą**, kuris reiškia, kad tikroji normos prasmė yra platesnė nei teksto formuluotė.⁶¹ DK 9 straipsnyje numatyta, kad įstatymo analogija galima tik kai nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį.⁶² Jeigu tokia norma yra, tačiau iškyla būtinybė ją aiškinti plečiamai, įstatymo analogija nėra taikoma.

Taisyklė, kad įstatymo analogijos taikymo rezultatas negali prieštarauti įstatymo nuostatoms, reiškia, kad, taikant analogiją privaloma laikytis įstatyme numatyti analogijos taikymo sąlygų, taisyklių ir apribojimų. Pavyzdžiui, negalimas toks įstatymo analogijos darbo teisėje taikymas, kai užpildant spragą pirmenybė būtų suteikiama ne darbo teisės, o kitos teisės šakos normai, arba kai kitos teisės šakos normos būtų taikomos neatsižvelgiant į darbo įstatymo pradmenis ir prasmę, taip pat, jeigu pagal analogiją būtų taikomos specialios normos, arba normos, kurios nereglamentuoja panašaus santykio. Žinoma, DK 9 straipsnio taisyklės atitinkantis įstatymo analogijos taikymas galimas tik tada, kai suprantama vertinamųjų sąvokų „panašus santykis“ ir „pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę“ prasmė.

2.2.2. Įstatymo analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos.

Išanalizavę įstatymo analogijos darbo teisėje taikymo taisykles, aptarsime šio taikymo sąlygas. Įstatymo analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos atsako į klausimą, kada leidžiama taikyti įstatymo analogiją. Jeigu nėra bent vienos iš žemiau išvardytų sąlygų, įstatymo analogijos taikyti negalima.

⁶¹ *Cit. op.* 1.

⁶² *Cit. op.* 19.

Pagrindinės įstatymo analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos yra šios:

- a) Nėra darbo teisės normos, tiesiogiai reglamentuojančios konkretų ginčo santykį.
- b) Egzistuoja darbo ar kitos teisės šakos norma, kuri reglamentuoja panašų santykį.
- c) Teisės normomis sureguliuoto santykio panašumas neprieštarauja darbo santykio esmei ir pobūdžiui, todėl pateisina analogijos taikymą.

Pirma sąlyga – darbo normos, reglamentuojančios konkretų ginčo santykį, nebuvimas – reiškia, kad, esant darbo ginčui, teisę taikantis subjektas visų pirma privalo išsiaiškinti, ar konkretaus santykio nereglamentuoja DK, kiti darbo įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. spalio 2 d. nutartyje dėl įstatymo analogijos taikymo sąlygos pasisakyta taip: „kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, egzistuoja spraga, kuri užpildoma taikant įstatymo ar teisės analogiją (DK 9 straipsnis), subsidiariai taikant CK normas (CK 1.3 straipsnio 3 dalis). Analogijos arba subsidiaraus CK normų taikymo esminė sąlyga yra ta, kad darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą darbo teisinį santykį“.⁶³

Pabrėžtina, kad ieškant darbo teisė normos poįstatyminiuose teisės aktuose, teisėjas ar kitas teisę taikantis subjektas privalo būti ypač atidus. DK 3 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai darbo santykius reglamentuoja tik DK ir kitų įstatymų numatytais atvejais ir mastu⁶⁴, todėl darytina išvada, kad darbo santykio sureguliuavimas poįstatyminiu teisės aktu savaime nereiškia, kad spragos šio santykio reguliavimo srityje nėra⁶⁵. Pavyzdžiui, jeigu darbo santykis yra sureguliuotas Vyriausybės nutarimu, tačiau DK nėra blanketinės normos, leidžiančios šį konkretų santykį sureguliuoti poįstatyminiu – Vyriausybės nutarimo – lygiu, ši norma yra naikintina, todėl teisę taikantis subjektas negali jos taikyti (DK yra nemažai pavyzdžių, kai tam tikri klausimai pavedami sureguliuoti Vyriausybei, pavyzdžiui, DK 75 straipsnyje nustatyta, kad Vyriausybė tvirtina darbo arbitražo ir Trečiųjų teismo nuostatus; DK 99 straipsnyje numatyta, kad Vyriausybė nustato darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisykles, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką; DK 103 straipsnyje nustatyta, kad Vyriausybė nustato kvalifikacinius

⁶³ *Cit. op.* 58.

⁶⁴ *Cit. op.* 19.

⁶⁵ *Ibid.*

reikalavimus ir egzaminų tvarką valstybės ir savivaldybių įmonėse, ir kt.)⁶⁶ Režiumuojant galima daryti išvadą, kad teisę taikantis subjektas pirmiausia privalo patikrinti, ar egzistuoja konkreti darbo teisės norma, o, jeigu ji egzistuoja poįstatyminiu lygiu (įtvirtinta Vyriausybės nutarimuose ar kituose poįstatyminiuose teisės aktuose) – dar ir išsiaiškinti, ar toks poįstatyminis reguliavimas neprieštarauja DK ar darbo teisiniu santykius reguliuojančiam įstatymui.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės šaltiniais laikomi ne tik tarptautinės sutartys, DK, Vyriausybės nutarimai ir kiti poįstatyminiai teisės aktai, bet ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos, negalime laikyti, kad nėra darbo santykius reglamentuojančios teisės normos tais atvejais, kai santykius reglamentuoja kolektyvinės sutarties nuostatos.⁶⁷ Nereikia pamiršti, kad darbo teisės šaltinis yra ne kolektyvinės sutartys, bet tokių sutarčių normatyvinės nuostatos. Kolektyvines sutartis be normatyvinių sudaro dar ir organizacinės (nustatančios sutarties galiojimo laiką, vykdymo kontrolės būdus, pakeitimų, papildymų tvarką, atsakomybę už pažeidimus, darbuotojų ir administracijos išipareigojimus ir kt.) bei informacinės sąlygos, kurių tikslas – priminti darbuotojams jų teises, nustatytas aukštesnės galios teisės normose.⁶⁸ Taigi, jeigu darbo santykių nereglamentuoja norminiai teisės aktai, tačiau reglamentuoja **normatyvinės kolektyvinių sutarčių nuostatos**, spragos konstatuoti negalime.

Teismų praktikoje yra buvę atvejų, kai teismai pasisakė, kad įstatymo analogijos taikyti negalima, nes teisės norma, reglamentuojanti konkretų santykį, egzistuoja. 2007 m. sausio 30 d. ieškovas kreipėsi su ieškiniu į teismą, prašydamas pripažinti jo atleidimą iš darbovietės nepagrįstu, grąžinti dirbti į nurodytas pareigas, priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Ieškovo teigimu, paveiktas psichologiškai jis net neskaitęs pasirašė direktoriaus parengtus dokumentus: pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ir susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pagal DK 125 straipsnį. Po pusvalandžio ieškovas informavo direktorių, kad atšaukia sutikimą nutraukti darbo sutartį, tačiau šis atsisakymo raštą priimti atsisakė. Kitą dieną ieškovas užregistravo atšaukimą darbovietės raštinėje. Ieškovas teigė, kad jis atleistas iš darbo neteisėtai, kad nenorėjo nutraukti darbo santykių, o sutikimą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pasirašė dėl atsakovo psichologinio poveikio ir būdamas streso būsenos. Pirmos instancijos

⁶⁶ *Cit. op.* 19.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Cit. op.* 43, p. 38 – 41.

teismas ieškovo ieškinio netenkino. Apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegija nustatė, kad ginčo atveju akivaizdu, kad susitarime dėl darbo santykių nutraukimo išreikšta tikroji ir suderinta šalių valia (liudytojai parodė, kad ieškovas neatrodė ištiktas streso; ieškovas siuntė darbdaviui elektroninius laiškus dėl ketinimo keisti darbą ir t.t.), todėl galima padaryti išvadą, kad ieškovas aiškiai suvokė, kad pasirašė būtent susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Teisėjų kolegija taip pat pasisakė, kad ginčo atveju **negali būti pagal analogiją taikoma DK 127 straipsnio nuostata**, kurioje numatyta, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, jeigu tai padaro ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos: „DK aiškiai atskirtas darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu nuo nutraukimo darbuotojo pareiškimu, nustatytos skirtingos sąlygos, todėl negalima teigti, kad nėra normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, ir reikia taikyti įstatymo analogiją“. Remdamasis šiais argumentais apeliacinės instancijos teismas nutarė, kad pirmos instancijos teismo sprendimas atmesti ieškovo ieškinį yra pagrįstas. Kasacinės instancijos teismas nutarė palikti žemesnių instancijų teismų sprendimus nepakeistus.⁶⁹

Kitas atvejis teismų praktikoje – kai atsakovas byloje atsiliepimu į ieškinį nepagrįstai reikalavo taikyti įstatymo analogiją. Ieškovė Galina Tobolova 2001 m. lapkričio 26 d. kreipėsi į Vilniaus miesto 1-ąją apylinkės teismą su ieškiniu prieš atsakovą UAB „Elektros tinklų statyba“, teigdama, kad autoįvykio metu žuvo jos sūnus Vladislovas Tobulovas dėl UAB „Elektros tinklų statyba“ darbuotojo – trečiojo asmens Marjano Borkovskio – sukeltos avarijos. Pirmos instancijos teismas nustatė, kad Marjanas Borkovskis žalą padarė jam vykdant darbine pareigas. Teismas ieškinį tenkino iš dalies. Žalos atlyginimo klausimas buvo išspręstas remiantis žalos padarymo metu galiojusiu 1964 m. CK normomis⁷⁰ Apeliaciniame skunde atsakovas pateikė argumentą, kad byloje nustatant atlygintinos žalos dydį reikėjo taikyti Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą. Apeliacinis teismas šį argumentą atmetė, motyvuodamas tuo, kad “pastarasis įstatymas yra specialus, reglamentuojantis kitokio pobūdžio santykius, o **nesant įstatymo spragos nėra pagrindo taikyti analogiją**, t.y. įstatymą, reguliuojantį panašius santykius.” Atsakovas tą patį argumentą mėgino panaudoti ir kasaciniame skunde. Ieškove atsiliepime į kasacinį skundą pabrėžė, kad taikyti įstatymo analogiją nėra pagrindo, kadangi yra ginčo santykius tiesiogiai reguliuojantys teisės

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2008 R. L. v. *akcinė bendrovė AB (duomenys neskelbtini)*, kat. 11.9.1.

⁷⁰ Civilinis kodeksas, Valstybės žinios., 1964, Nr.19-138.

norminiai aktai, kuriais vadovaujasi teismai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pirmos ir apeliacinės instancijos teismo sprendimus paliko nepakeistus.⁷¹

Antra sąlyga. Įstatymo analogija darbo teisėje būtų neįmanoma, jeigu neegzistuotų teisės norma, padedanti užpildyti susidariusią spragą. Esminis reikalavimas šiai teisės normai – kad ji reglamentuotų panašų santykį. Tapačių arba panašių santykių dalyvių pažeistos teisės privalo būti ginamos analogiškai. Tai garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalis, kuriame įtvirtintas asmenų lygybės prieš įstatymą principas.⁷²

Panašaus arba **tapataus santykio** apibrėžimas nepateiktas nei DK, nei kitame darbo santykius reglamentuojančiame teisės akte. Šios sąvokos neaiškina ir DK komentaro autoriai. J. Venslova teigimu, teisės normų reguliuojamo ir nereguliuojamo santykio panašumas turi būti toks, kuris leistų daryti pagrįstą išvadą, kad analogijos taikymas yra pateisinamas, kitaip tariant, neprieštarauja darbo santykio pobūdžiui ir esmei.⁷³ R. Simaitis teigia, kad, šalinant teisės spragas įstatymo analogijos būdu, konkrečios problemos sprendimo rezultatas priklausys nuo sunkiai nuspėjamo **vertinamųjų santykių panašumo nustatymo kriterijų** taikymo. Sutinku su R. Simaičiu, kadangi nesant nei doktrinos, nei teismų praktikos, kurioje būtų išaiškinta, ką reiškia „panašus santykis“ darbo teisėje, kiekvieną kartą taikant teisės analogiją būtina atlikti **individualią panašaus santykio paiešką ir lyginimą su ginčo santykiu**. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse darbo bylose apie teisinių santykių panašumą arba tapatumą pasisakoma neišsiplečiant. Keletas tokių pavyzdžių: 2003 m. sausio 14 d. nutartyje konstatuota, kad „pažeistų teisių analogiškų gynimo būdų taikymą ar netaikymą apsprendžia būtent teisinių santykių tapatumas ar netapatumas“⁷⁴; 2003 m. spalio 13 d. nutartyje nurodyta tik tai, kad „šioje byloje pagal įstatymo analogiją taikytina kita DSI 40 straipsnio 1 dalies nuostata, numatanti dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išėitinės pašalpos išmokėjimą darbuotojui, kai jis atšaukiamas iš pareigų prieš terminą įstatymų numatytais atvejais nesant jo kaltės.“⁷⁵

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-119/2003 *G. T. v. UAB „Elektros tinklų statyba“*, kat. 39.6.2.2.

⁷² Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁷³ VENSLOVA, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law* [interaktyvus]. 2005, Vol. 2 [skaityta 2009 02 28 d.] Prieiga per internetą <http://www.cceol.com>

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-128/2003 *M. P. v. akcinė bendrovė „Skaitek“*, kat. 5.7; 18.1; 18.4.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-969/2003 *V. K. ir Ž. R. v. Panevėžio (duomenys neskelbtini)*, kat. 2.7, 13, 5.3.2.1.

Darbo teisės doktrinoje neesant platesnio sąvokos **panašus santykis** paaiškinimo, belieka nagrinėti įstatymo analogijos taikymo darbo teisėje pavyzdžius, nustatant, ką teismai konkrečiu atveju prilygina panašioms santykiams. Konkrečių bylų analizę atliksime 2.2.3 skyriuje „Įstatymo analogija darbo teisėje kaip CK analogija“.

Trečia sąlyga – santykio panašumas negali prieštarauti darbo santykio esmei ir pobūdžiui – papildo antrą sąlygą. Teisės normomis sureguliuotas santykis ne tik turi būti panašus į darbo teisės normomis nesureguliuotą santykį, bet ir neprieštarauti darbo santykio ir visos darbo teisės esmei. Kitais žodžiais, taikant įstatymo analogiją privalu atsižvelgti į darbo teisės principus, reikalavimą nebloginti darbuotojo padėties, taip pat darbuotojo kaip silpnesnės šalies traktavimą. Ši trečia sąlyga gali būti priskiriama ir prie įstatymo analogijos darbo teisėje ribojimų.

2.2.3. Įstatymo analogija darbo teisėje kaip CK analogija.

DK 9 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, nesant galimybės pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, taikomos kitų teisės šakų normos.⁷⁶ CK taikymą pagal analogiją įstatymų leidėjas nustatė ne tik DK, bet ir pačiame CK. CK 1.1 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad tiek, kiek darbo santykių nereglamentuoja atskiri įstatymai, jiems taikomos CK normos.⁷⁷ Palyginkime CK 1.1. straipsnio 3 dalies ir DK 9 straipsnio 2 dalies reglamentavimą. CK 1.1. straipsnio 3 dalyje numatyta galimybė, esant darbo teisės spragai, taikyti būtent CK normas, tuo tarpu DK 9 straipsnio 2 dalimi leidžiama taikyti ne tik civilinės teisės (CK ir civilinės teisės aktų), bet ir kitų teisės šakų normas. Subjektui, kuriam reikalinga pritaikyti analogiją darbo teisėje, gali būti neaišku, kurią normą, taikyti – CK 1.1 straipsnio 3 dalį ar DK 9 straipsnio 2 dalį.

Šis neapibrėžtumas išsprendžiamas, atribojant civilinės teisės ir darbo teisės reguliuojamus santykius. Darbo teisė skirta reglamentuoti darbo santykiams (DK 1 straipsnis),⁷⁸ tuo tarpu civilinė teisė reguliuoja turtinius ir su šiais santykiais susijusius asmeninius neturtinius santykius, taip pat šeimos santykius. Darbo santykiams CK taip pat taikoma, tačiau visų pirma darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai, t.y. darbo teisės aktai, kas numatyta CK 1.1 straipsnio 3 dalyje: “darbo santykius reglamentuoja

⁷⁶ *Cit. op.* 19, 9 str.

⁷⁷ *Cit. op.* 16, 1.1. str. 3 d.

⁷⁸ *Cit. op.* 19, 1 str..

specialūs įstatymai“⁷⁹. Dėl šios priežasties, esant specialiam įstatymui (DK), kurio 9 straipsnio 2 dalis numatyta galimybė be civilinės teisės normų, taikyti ir kitų teisės šakų normas, turi būti vadovaujamosi būtent šiuo specialiu įstatymu. Tokią išvadą tai pat pagrindžia DK viršenybės prieš kitus teisės aktus principas.

Apibendrinant teismų praktiką, galima pasakyti, kad iš esmės pagal analogiją darbo teisėje taikomos civilinės, o ne kitų teisės šakų teisės normos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. spalio 2 d. priėmė nutartį byloje dėl vidutinio darbo užmokesčio priteisimo, kurioje konstatavo, jog, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, pripažįstame teisės spragą, kuriai užpildyti taikoma įstatymo arba teisės analogija, **subsidiariai taikant CK normas**.⁸⁰ DK komentaro autoriai taip pat pripažįsta, kad, nesant darbo teisės normos, dažniausiai turi būti taikoma analogija su CK.⁸¹

Atsižvelgiant į tai, galime klausti, ar prasmingas DK 9 straipsnio 2 dalies tekstas toks, koks jis yra šiuo metu? Ar nebūtų galima DK 9 straipsnio 2 dalį pakeisti ir išdėstyti taip: “Jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančios panašius santykius.” Atsakymas į šį klausimą nėra akivaizdus. Įstatymo leidėjas, matyt, numatė, kad darbo teisei turint ne tik privatinės, bet ir viešosios teisės bruožų, darbo teisės spragai užpildyti gali prireikti būtent ne civilinės, o kitos teisės šakos normų. Šiuo metu negalime išskirti ryškių pavyzdžių, kai darbo teisės spragai užpildyti naudojama kita – ne civilinės teisės – norma, tačiau besikeičiant darbo santykiams gali atsirasti būtent kitų teisės šakų normų taikymo būtinybė.

Dabartinė įstatymo analogijos darbo teisėje praktika yra tokia, kad galima dėti lygybės ženklą tarp sąvokos „įstatymo analogija darbo teisėje“ ir sąvokos „**CK analogija darbo teisėje**“. Teismų praktika įrodo, kad spragos darbo teisėje iš esmės šalinamos pagal analogiją taikant CK normas. Dažniausiai CK prireikia taikyti darbo sutartiniams santykiams: tiek individualiems, tiek kolektyviniams. Pavyzdžiui, darbo teisei nereglamentuojant sandorių negaliojimo, ikisutartinių santykių, šie klausimai sprendžiami pagal analogiją su civilinės

⁷⁹ *Cit. op.* 16, 1.1. str. 3 d..

⁸⁰ *Cit. op.* 58.

⁸¹ *Cit. op.* 43.

teisės normomis.⁸² Taip yra todėl, kad darbo sutartinius santykius CK pripažįsta privatinės teisės sudedamąja dalimi.⁸³

Civilinės teisės taikymas pagal analogiją darbo teisėje pateisinamas tuo, kad pagrindiniai darbo sutarčių bruožai nesiskiria nuo civilinių sutarčių. Darbo, kaip ir civilinės sutartys yra susitarimai, sudaryti laisva valia tuo tikslu, kad būtų nustatytos šalių tarpusavio teisės ir pareigos. Sutarčių sąlygų vykdymas yra privalomas abiem sutarties šalims, todėl užtikrintas valstybės prievartos priemonėmis. Pagrindinis reikalavimas – kad abi sutarties šalys veiktų sąžiningai, o sutartis neprieštarautų įstatymams ir teisės principams – taikomas tiek darbo, tiek civilinei sutarčiai. C. W. Summers teigimu, kiekvienai darbo sutarties modifikacijai galima surasti privatinės (civilinės) sutarties analogiją.⁸⁴

Vienas iš teismų praktikos pavyzdžių – kai darbo sutartiniams santykiams taikomos CK normos: darbo sutarties aiškinimui taikomos CK 6.193 straipsnyje nustatytos sutarčių aiškinimo taisyklės. Ieškovė J. T. 2008 m. kovo 27 d. kreipėsi į pirmos instancijos teismą su ieškiniu prieš atsakovą UAB „Corupus A“, prašydama pripažinti darbo sutartį neteisėta, pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, įpareigoti atlyginti už faktiškai dirbtą laiką ir neturtinę žalą. Byloje kilusį ginčą galima įvardinti kaip ginčą dėl tarp ieškovės J.T ir atsakovo UAB „Corpus A“ susiklosčiusių darbo santykių atsiradimo ir jų pabaigos. Pirmos instancijos teismas pripažino, kad tarp ieškovės ir atsakovo buvo sudaryta darbo sutartis, todėl ieškovės reikalavimus atmetė. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad ieškovė su atsakovo darbuotojais apžiūrėjo būsimą darbo vietą, aptarė darbo sąlygas ir darbo užmokesčio dydį bei faktiškai dirbo pas atsakovą, be to, užpildė atsakovo pateiktą anketą, pateikė atsakovui prašymą dėl darbo užmokesčio pervedimo į jos sąskaitą, o atsakovas užpildė darbo sutarties blanką ir įregistravo sutartį darbo sutarčių registravimo žurnale, taip pat informavo VSDFV. Vertindamas, ar tarp ieškovės ir atsakovės buvo sudaryta darbo sutartis, apeliacinės instancijos teismas taikė DK 99 straipsnį, kuriame numatyta, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, taip pat DK 95 straipsnį, kuris nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Teismas taip pat pažymėjo, kad paprastai būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis laikomas darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų nustatymas. Nagrinėjamoje byloje buvo būtinybė nustatyti **darbo sutartyje išreikštą šalių valią**. Apeliacinės instancijos teismas šiuo

⁸² *Cit. op.* 43.

⁸³ *Cit. op.* 29.

⁸⁴ *Cit. op.* 21.

klausimu pasisakė taip (citata): „aiškinant darbo sutartyje išreikštą šalių valią, vadovaujantis DK 9 straipsio antrąja dalimi, reglamentuojančia kitų teisės šakų normų taikymą pagal analogiją, atsižvelgtina į **CK 6.193 straipsnyje numatytas sutarčių aiškinimo taisykles**, t.y. įvertintini tikrieji šalių ketinimai, sutarties esmė, tikslas, jos sudarymo aplinkybės ir kt.“ Atsižvelgdama į nurodytas aplinkybes, teisėjų kolegija konstatavo, kad darbo sutartis buvo sudaryta, o ieškovės apeliacinį skundą atmetė kaip nepagrįstą.⁸⁵

Civilinio kodekso pirmos knygos komentaro autoriai pabrėžia, kad CK 6.193-6.195 straipsniai, kurie reglamentuoja sutarčių aiškinimą, reikia taikyti aiškinant darbo sutartis, bet tik tuomet, kai darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose nėra darbo sutarčių aiškinimo taisyklių, kurios yra specialios, lyginant su CK nustatytomis.⁸⁶

Dar vienas teismų praktikos pavyzdys – kai darbo sutartiniams santykiams yra taikomos CK reglamentuotos sandorių negaliojimo taisyklės. Ieškovas, bankrutuojanti bendrovė UAB „Lauda“, kreipdamasis į teismą, nurodė, kad po to, kai UAB „Lauda“ buvo iškelta bankroto byla, su atsakove Z. Gluoksnyte neteisėtai sudaryta darbo sutartis. Ieškovas pažymėjo, kad darbo sutartis buvo sudaryta atgaline data, ją pasirašė direktorius, kuris neturėjo tam įgaliojimų, kadangi po bankroto bylos jo įgaliojimai nutrūko, atsakovė negavo darbo užmokesčio pagal šią sutartį ir neatliko paties darbo. Pirmos instancijos teismas darbo sutartį pripažino negaliojančia nuo jos sudarymo, motyvuojant tuo, kad iškėlus ieškovui bankroto bylą įmonės valdymo organai neteko įgaliojimų, todėl bendrovės direktorius priimti į darbą atsakovės negalėjo; faktiškai atsakovė bendrovėje nedirbo, darbo sutartis sudaryta tik dėl akių, t.y. nesiekiant sukurti darbo santykių. Teismas konstatavo, kad darbo sutartis yra niekinė nuo jos sudarymo momento (1964 m. CK 47, 52 straipsniai, 2000 m. CK 1.78 straipsnio 5 dalis). Apeliacinės instancijos teismas pirmos instancijos teismo sprendimą dėl tų pačių motyvų paliko nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad CK 1.1 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai, taip pat kad „darbo teisė nereglamentuoja **sandorių negaliojimo klausimo**, darbo teisės normomis nereglamentuoti santykiai pagrįstai teismų kvalifikuoti **pagal analogiją su civilinės teisės normomis**.“ Nagrinėjama darbo sutartis yra

⁸⁵ Lietuvos apeliacinio teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-191/2009, kat. *J. T. v. „Corpus A“*, kat. 11.5.1.; 11.9.10.8.; 14.1.; 16.2.4.; 44.2.4.2.

⁸⁶ *Cit. op.* 29.

tariamasis sandoris, sudarytas neketinant sukurti teisinių pasekmių, dėl to teismai pagrįstai jį pripažino niekiniu CK 1.78 straipsnio 1 dalies ir 1.86 straipsnio 1 dalies pagrindu.⁸⁷

2.3. Teisės analogija darbo teisėje ir jos taikymo sąlygos.

Įstatymo leidėjas, numatydamas atvejį, kai nėra nei panašius santykius reglamentuojančios darbo, nei kitos teisės šakos normos, įtvirtino teisinę priemonę, užtikrinančią Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 ir 109 straipsnių įgyvendinimą. Ši priemonė tai – teisės analogija. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnyje nustatyta, kad „asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą“, o 109 straipsnyje įtvirtinta, kad „teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai“.⁸⁸ Dėl minėtos priemonės – teisės analogijos – teismai, kai nėra jokios teisės normos, kuri padėtų užpildyti darbo teisės spragą, neturi teisės atsisakyti spręsti ginčų, tuo užtikrinant asmens **teisės į savo pažeistų teisių ir interesų gynybos teisme** įgyvendinimą. Darbo santykiui, kurio nereglamentuoja jokia teisės norma, taikyti teisės analogiją, t.y. teisės principus, įmanoma todėl, kad **principai** yra pamatinės nuostatos, abstraktaus elgesio taisyklės, kurių turinys yra platesnis nei teisės normų.

Leidimas darbo teisėje taikyti ne tik teisės normas, bet ir teisės principus, suteikiant jiems privalomąjį pobūdį, rodo, kad darbo teisėje yra pripažįstamas darbo bylų sprendimas, remiantis **bendraja darbo teisės esme**. Taikydami teisės analogiją teismai turi tam tikrą diskrecijos laivę. Taikydami įstatymo analogiją teismai darbo ginčą išsprendžia, remdamiesi konkrečia teisės norma, tuo tarpu teisės analogijos taikymo atveju teismas, galima sakyti, turi **teisėkūros ad hoc teisę** (santykiai sureguliuojami po to, o ne prieš tai, kai kyla ginčas). R. Simaičio teigimu, kaip ir taikant įstatymo analogiją, taip ir teisės analogiją, egzistuoja **vertinamųjų kriterijų problema**. Teisės analogijos taikymas reikalauja išspręsti įvairių principų reikšmingumo, jų įtakos ir svorio klausimus, kurie yra vertinamojo pobūdžio.⁸⁹

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-914/2003 Z. G. v. uždaroji akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini), kat. 2.1.; 14.1.; 15.2.1.3.

⁸⁸ Cit. op. 72.

⁸⁹ Cit. op. 38.

Vienareikšmio „teisės analogijos darbo teisėje“ apibrėžimo nepateikia nei teismų praktika, nei doktrina, tačiau apie šios sąvokos reikšmę galima spręsti iš DK 9 straipsnio 4 dalies, kurioje nustatyta, kad „jeigu šio Kodekso 1 straipsnyje nurodyti santykiai nėra reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tai sprendžiant kilusius ginčus taikomi 2 straipsnio 1 dalyje išvardyti principai“.⁹⁰ Taigi **teisės analogija darbo teisėje** – DK 2 straipsnio darbo santykių teisinio reglamentavimo principų taikymas, siekiant užpildyti spragą, kurios neužpildo nei darbo teisės, nei kitos teisės šakos normos.

2.3.1. Teisės analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos.

Nors teisėjas, taikdamas teisės analogiją darbo teisėje nėra varžomas konkrečių teisės normų, tačiau visiškos diskrecijos jis neturi – būtina laikytis teisės analogijos darbo teisėje taikymo taisyklių ir sąlygų. Teisės analogijos taikymo taisyklės nesiskiria nuo 2.2.1 skyriuje išvardytų bendrųjų įstatymo analogijos taikymo taisyklių, todėl plačiau jų nenagrinėsime, tuo tarpu, teisės analogijos ir įstatymo analogijos taikymo sąlygos nėra identiškos. Jeigu nėra bent vienos iš žemiau išvardytų sąlygų, teisės analogijos taikyti negalima.

Pagrindinės teisės analogijos darbo teisėje taikymo sąlygos yra šios:

- a) Nėra darbo teisės normos, tiesiogiai reglamentuojančios konkretų ginčo santykį.
- b) Nėra darbo ar kitos teisės šakos normos, kuri reglamentuoja panašų santykį.
- c) Teisės principo ar principų taikymas neprieštarauja darbo santykio esmei ir pobūdžiui, todėl pateisina analogijos taikymą.

Kaip matome iš teisės analogijos taikymo sąlygų, jeigu įstatymo analogijos taikymas reiškia darbo teisės spragos užpildymą teisės normomis, tai teisės analogija – darbo teisės principais. Kitaip galime pasakyti, kad nesant tiesiogiai darbo ginčo santykį reglamentuojančios darbo teisės normos, ir nesant bent vienos įstatymo analogijos taikymo sąlygos, teisę taikantis subjektas, atsižvelgdamas į darbo teisės subjekto teisę, kad jo ginčas būtų išspręstas, privalo taikyti teisės analogiją.

⁹⁰ *Cit. op.* 19, 9 str.

Pirmą ir antrą sąlygas (išskyrus tai, kad teisės analogija taikoma, kai nėra ne tik darbo teisės normos, bet ir kitos teisės šakos normos) jau aptarėme, nagrinėdami įstatymo analogijos taikymo sąlygas (žiūrėti 2.2.2).

Trečia sąlyga įpareigoja teisę taikantį subjektą taikyti konkretų principą ar principus tik tada, kai jo taikymas neprieštaruoja darbo teisės esmei. Ne veltui teisės analogija darbo teisėje yra prilyginama darbo teisės principų, įtvirtintų DK 2 straipsnio 1 dalyje, analogijai (DK 9 straipsnio 4 dalis).⁹¹ DK 2 straipsnio 1 dalyje išvardyti teisės principai yra kertiniai darbo teisėje, todėl būtent šių principų taikymas geriausiai pateisina analogijos taikymą.

Kita vertus, minėti principai yra ne vieninteliai darbo teisės principai. Jie įtvirtinti ir kituose DK straipsniuose, tarp jų DK 4 straipsnio 4 dalyje, 12 straipsnyje, 35 straipsnyje. Atsižvelgiant į tai, klausiamo, ar nėra ydinga DK 9 straipsnio 4 dalies nuostata, kurioje teisės analogija prilyginama vien tik DK 2 straipsnyje išvardytų principų taikymui, ignoruojant kitus DK nustatytus principus. Mano įsitikinimu, DK 9 straipsnio 4 dalis turėtų būti išdėstyta taip, kad subjektui taikančiam teisę nekiltų abejonių, jog taikant teisės analogiją galima remtis ne tik DK 2 straipsnyje įvardytais, bet ir kitais DK principais.

Be to, darbo santykiams taikomi ir kitų teisės šakų principai. Ar leidžiama pagal analogiją taikyti kitų teisės šakų ar bendruosius teisės principus? Darbo kodekso komentaro autoriai teigia, kad kitų nei darbo teisės principų taikymą riboja **darbo teisinių santykių reglamentavimo specifika**, pavyzdžiui šalių autonomijos laisvės principas darbo teisiniams santykiams gali būti taikomas tik jeigu tai neprieštaruoja darbo įstatymų imperatyvioms normoms ir neblogina darbuotojo padėties.⁹² Taigi užpildant darbo teisės spragas taikyti kitų teisės šakų ar bendruosius teisės principus nėra draudžiama, tačiau tik jeigu lygiagrečiai (kartu), o tiksliau tariant – pirmoje vietoje – yra taikomi darbo teisės principai.

Aptarsime vieną iš praeitų **bendrųjų teisės principų taikymo teismų praktikoje pavyzdžių**, kuris, beje, taip pat iliustruoja atvejį, kai **įstatymo analogija taikoma kartu su teisės analogija**.

Nei Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (toliau – DGND)⁹³, nei DK įsigaliojimą reglamentuojančios įstatymų normos nenustatė ieškinio senaties terminų skaičiavimo tvarkos laikotarpiu, kai vyko darbo santykius reglamentuojančių įstatymų pasikeitimas. Lietuvos Aukščiausio Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarime pripažinta, kad nesant nauju

⁹¹ *Cit. op.* 19, 2 ir 9 str.

⁹² *Cit. op.* 43, p. 20-38.

⁹³ Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.

darbo įstatymų įsigaliojimą reglamentuojančių teisės normų, **ieškinio senatį reglamentuojančių įstatymų įsigaliojimo srityje yra spraga**. CK 1.1 straipsnio 3 dalyje nustatytas subsidiarus būtent CK, o ne CK įsigaliojimo normų taikymas darbo teisiniams santykiams. CK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas nenustatė darbo įstatymų įsigaliojimo tvarkos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutarime pasisakė, kad Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymui reglamentuojant giminingus (iš esmės panašius) teisinius santykius, ši spraga turi būti užpildyta, visų pirma, pagal įstatymo analogiją taikant Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 10 straipsnio nuostatas, o klausimai, kurie neregamentuoti šios teisės normos, sprendžiami vadovaujantis **bendraisiais teisės principais** (lex posteriori derogat lege priori, lex retro non agit). Taikydamas įstatymo ir teisės analogiją teismas padarė išvadą, kad, pakeitus ieškinio senatį reglamentuojančius darbo įstatymus, ieškinio senatis taikoma ir ieškinio terminai skaičiuojami pagal tokias taisykles:

- a) ieškinio senaties eigai prasidėjus po to, kai įsigaliojo DGNĮ arba DK, taikomi DGNĮ arba DK nustatyti ieškinio senaties terminai;
- b) kai DGNĮ arba DK nustatyti ilgesni arba tokie patys ieškinio senaties terminai kaip kad anksčiau galiojusiuose įstatymuose, šiuos terminus privaloma taikyti, jeigu ankstesniame įstatyme nustatytas ieškinio senaties terminas nebuvo pasibaigęs iki DGNĮ arba DK įsigaliojimo. Iki DGNĮ arba DK įsigaliojimo suėjusi ieškinio senaties dalis įskaitoma į ieškinio senaties terminą, nustatytą DGNĮ arba DK;
- c) kai DGNĮ arba DK nustato trumpesnius ieškinio senaties terminus nei kad anksčiau galiojantys įstatymai, taikomi trumpesni terminai, tačiau jų eiga pradedama skaičiuoti nuo naujo įstatymo įsigaliojimo;
- d) kai anksčiau galioję darbo įstatymai ieškinio senaties termino tam tikriems reikalavimams nenustatė , o naujas darbo įstatymas šį terminą nustato, šio termino eiga pradedama skaičiuoti naujo įstatymo įsigaliojimo dieną.⁹⁴

Galima išskirti šiuo darbo teisės principus, kurie atskirai ar kartu su kitais principais gali būti naudojami darbo teisės spragoms užpildyti:

- a) asociacijų laisvė (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- b) laisvė pasirinkti darbą (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- c) valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą (DK 2 straipsnio 1 dalis);

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimas „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant ieškinio senatį reglamentuojančias įstatymų normas, apibendrinimo apžvalga“.

- d) darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- e) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- f) teisingas apmokėjimas už darbą (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- g) visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- h) darbo santykių stabilumas (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- i) darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- j) kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- k) kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus (DK 2 straipsnio 1 dalis);
- l) trišalių susitarimų, kolektyvinių sutarčių bei vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų dėl darbo sąlygų, pabloginančių darbuotojų padėtį, negaliojimas (DK 4 straipsnio 4 dalis);
- m) darbo santykių subjektų, kuriems įstatymai nedraudžia patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, vadovavimasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 straipsnio 4 dalis);
- n) darbo įstatymų ir kitų darbo santykiu reglamentuojančių teisės aktų atgalinio veikimo draudimas (DK 12 straipsnis);
- o) darbo santykių subjektų pareiga, įgyvendinant savo teises ir vykdant pareigas, laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 straipsnio 1 dalis);
- p) draudimas piktnaudžiauti teise (DK 35 straipsnio 1 dalis);
- q) draudimas, įgyvendinant teises ir vykdant pareigas, pažeisti kitų asmenų teises ir įstatymų saugomus interesus (DK 35 straipsnio 2 dalis);

- r) draudimas kliudyti darbuotojams jungtis į profesines sąjungas ir trukdyti jų teisėtai veiklai (DK 35 straipsnio 2 dalis).⁹⁵

DK 2 straipsnyje išvardyti daugiausia **individualiosios darbo teisės principai** (išskyrus asociacijų laisvę; kolektyvinių derybų laisvę, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus; kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybę už įsipareigojimus).

DK 40 straipsnyje įtvirtinti **kolektyvinės darbo teisės** (socialinės partnerystės) **principai**:

- a) laisvos kolektyvinės derybos;
- b) savanoriškumas ir savarankiškumas priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;
- c) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumas;
- d) realus įsipareigojimų vykdymas;
- e) objektyvus informacijos suteikimas;
- f) tarpusavio kontrolė ir atsakomybė;
- g) šalių lygiateisiškumas, geranoriškumas ir pagarba teisėtiems savitarpio interesams.⁹⁶

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo teisės principai yra įtvirtinti ne tik DK, bet ir tarptautiniuose dokumentuose, tokiuose kaip 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija,⁹⁷ TDO konvencijos, 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta),⁹⁸ 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija,⁹⁹ 1950 m. Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija,¹⁰⁰ 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas,¹⁰¹ 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija¹⁰² ir kt. Atsižvelgiant į būtinybę nacionalinius darbo teisės aktus suderinti su tarptautiniais, taikant teisės analogiją svarbu DK nustatytų principų turinį aiškinti neatsietai nuo minėtų teisės aktų.

⁹⁵ *Cit. op.* 19, 2, 4, 12, 35 str.

⁹⁶ *Cit. op.* 19, 40 str.

⁹⁷ MALIŠAUSKAS R. (sudarytojas). *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991, p. 12-19.

⁹⁸ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁹⁹ Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, OJ, 1989, C 323.

¹⁰⁰ Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

¹⁰¹ Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

¹⁰² Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Valstybės žinios, 1998, Nr. 11-266.

Teisės analogijos taikymo rezultatas priklauso nuo taikomų principų turinio, juos taikančio subjekto ir principų apibrėžtumo. Kuo principas apibrėžtesnis, t.y. kuo įstatymo leidėjas detaliau atskleidžia jo turinį, tuo mažiau laisvės turi teisę taikantis subjektas, naudojantis principą darbo teisės spragai pagal teisės analogiją užpildyti.

Principų turinio plačiau nenagrinėsime. Principų taikymo užpildant darbo teisės spragas pavyzdį pateiksime trečioje darbo dalyje, nagrinėdami konkrečius darbo teisės spragų atvejus.

2.4. Įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo apribojimai.

Esant tam tikro darbo teisės akto ar darbo teisės spragai apskritai teisę taikantis subjektas neturi kitos išeities ir privalo taikyti įstatymo arba teisės analogiją, kaip jau minėjome, galimi atvejai, kai tai pačiai spragai užpildyti taikoma ir įstatymo, ir teisės analogija. Nors taikydami įstatymo ir teisės analogiją teismai ir kiti teisę taikantys subjektai yra laisvesni nei tais atvejais, kai darbo santykis yra sureguliuotas konkrečia darbo teisės norma, tačiau ši laisvė nėra absoliuti. Teisinės valstybės ir teisėtų lūkesčių principai įpareigoja nustatyti tam tikras įstatymo ir teisės analogijos taikymo taisykles arba **apribojimus**.

Ne visi įstatymo ir teisės analogijos taikymo darbo teisėje apribojimai (taisyklės) nurodyti įstatymo ir teisės analogiją reguliuojančiame DK 9 straipsnyje. Pavyzdžiui, taisyklė, kad įstatymo analogijos taikymas negali pabloginti darbuotojo padėties atitinka vieną iš darbo teisės principų ir kyla iš pačios darbo teisės esmės. Išskirsime tris pagrindinius apribojimus:

- a) Kitų teisės šakų normos privalo būti taikomos pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę (DK 9 straipsnio 2 dalis).
- b) Neleidžiama pagal įstatymo analogiją taikyti teisės normą, kuri yra speciali, t.y. nustatanti išimtis iš bendrų taisyklių (DK 9 straipsnio 3 dalis).
- c) Įstatymo analogijos taikymas negali pabloginti darbuotojo padėties (DK 4 straipsnio 4 dalis).

Pirmas apribojimas – kitų teisės šakų normų taikymas pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę – reiškia, kad kitų šakų teisės normos gali būti taikomos tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kitų darbo įstatymų imperatyvių normų, darbo teisės principų ir pačios darbo teisės esmės, įskaitant ir trečiąjį įstatymo ir teisės analogijos taikymo apribojimą – draudimą pabloginti darbuotojo padėtį.

Darbo teisei kaip teisės šakai, kurios pagrindą sudaro dispozityvus reguliavimo metodas, artimiausia civilinė teisė (ypač daug bendrumo tarp darbo sutarčių ir civilinių sutarčių), tačiau tai nereiškia, kad esant darbo teisės spragai visais atvejais leidžiama ją užpildyti civilinės teisės normomis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. spalio 2 d. nutartyje teisėjų kolegija pasisakė, kad “darbo sutartiniai santykiai, nors ir pripažįstami privatinės teisės sudedamąja dalimi, turi savo specifika.”¹⁰³

Tam, kad suprastume, kodėl draudžiama besąlygiškai taikyti civilinės teisės analogiją, trumpai atsigręžkime į praeitį. Istoriskai darbo sutartis ilgą laiką laikyta civiline sutartimi, tačiau ilgainiui šios dvi sutartys atribotos viena nuo kitos. Pagal Vakarų Europos XVII – XVIII amžiaus supratimą darbo sutartis nesiskyrė nuo kitų sutarčių: viena šalis parduoda, o kita šalis perka darbo jėgą. Į tokios sutarties šalių tarpusavio santykius nesikišo niekas – net ir valstybė. Taigi darbo sutartis buvo laikoma civilinės sutarties rūšimi. Tiesa, reali šalių lygybė darbo santykiuose neegzistavo – padėties šeimininkas buvo darbdavys.¹⁰⁴ Įkūrus Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO) ir priėmus 1919 m. TDO konvencijas ir rekomendacijas, tarptautiniu mastu teisiškai įtvirtinta idėja, kad valstybė ne tik gali, bet ir privalo kištis į darbo santykių reguliavimą, nustatant darbo sąlygų standartus.¹⁰⁵ Dabartiniais laikais darbo sutartis yra darbo teisės reguliavimo dalykas, tačiau tiek, kiek darbo sutarties nereglamentuoja pati darbo teisė, tiek tai išsprendžiama privatinės teisės reguliavimu.

Taikant civilinės teisę analogiją būtina atsižvelgti į pagrindinį darbo sutarčių ir civilinių sutarčių skirtumą, – šalių **sutarties laisvės principo ribojimą**. Sutarties laisvės ribojimas nėra tik Lietuvos darbo teisės bruožas. Nors skirtingose demokratinėse valstybėse sutarties laisvės principo ribojimo darbo teisės aktais laipsnis skiriasi, tačiau jis egzistuoja visose valstybėse. Sutarties laisvės principo ribojimai darbo teisės aktuose nustatomi siekiant apsaugoti darbuotojo kaip nelygioje derybinėje padėtyje esančio subjekto interesus.¹⁰⁶

¹⁰³ *Cit. op.* 58.

¹⁰⁴ NEKROŠIUS I.; et al. *Darbo teisė (vadovėlis)*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 20-31.

¹⁰⁵ *Cit. op.* 104.

¹⁰⁶ *Cit. op.* 21.

Negalima sakyti, kad sutarčių laisvės principas civilinėje teisėje yra absoliutus (jį riboja imperatyvios normos, sąžiningumo, protingumo, teisingumo principai), tačiau darbo teisėje sutarčių laisvės principo ribojimas yra ženkliai didesnis. **Vokietijoje** įstatymų leidėjas nustatė visą sąrašą privalomųjų darbo sutarties sąlygų, kurias šalys įpareigos aptarti darbo sutartyje. **Izraelio** teisinėje literatūroje apie darbo sutarčių reglamentavimą rašoma, kad nė viena kita privatinės teisės sritis nėra taip stipriai suvaržyta imperatyviomis nuostatomis. **Čekijoje** sutarčių laisvės principas darbo teisėje taikomas tik kai tai leidžiama Darbo kodekse.¹⁰⁷

Apibendrinant įvairių šalių įstatymo leidėjo nustatytus sutarties laisvės darbo teisėje apribojimus, matome, kad šis principas yra ribojamas įvairiais aspektais. **Pirma**, įstatymas draudžia darbdaviui samdant ar atleidžiant darbuotoją remtis darbuotojo rase, lytimi, religija, pilietybe, amžiumi ar politiniais įsitikinimais. Be to, darbdaviui gali būti nustatomos neigalių darbuotojų priėmimo į darbą kvotos. **Antra**, įstatymas numato minimalias sąlygas, garantijas, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui, t.y. tam tikrą atlyginimo dydį, darbo valandų skaičių, atostoginių dienų skaičių, algų išmokėjimo tvarką ir kt. Darbdavys turi sudaryti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas. **Trečia**, darbdavys nėra laisvas, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Įstatymas gali numatyti, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo tik esant svarbiai priežastčiai ar „socialiniam pateisinimui“.¹⁰⁸ Pavyzdžiui, LR DK 129 straipsnyje nustatyta, kad neterminuota darbo sutartis gali būti nutraukta tik dėl svarbių priežasčių, o, kai nėra darbuotojo kaltės, atleisti jį iš darbo leidžiama tik jei negalima darbuotojo sutikimu perkelti jį į kitą darbą.¹⁰⁹

C. W. Summers išskiria ir kitus darbo sutarties specifinius bruožus, kuriais pasižymi daugelio valstybių darbo sutartys.

Pirma, darbo sutartys pasižymi ne vienkartinium, o **tęstiniu pobūdžiu**. Dėl savo tęstinio pobūdžio darbo sutartis turi prisitaikyti prie pasikeitusių sąlygų. Kadangi darbo sutarties sąlygos tęsiantis darbo santykiams nekinta, po darbo sutarties sudarymo gali tekti taikyti teises priemones, padedančias užpildyti su laiku atsirandančias spragas.¹¹⁰

¹⁰⁷ *Cit. op.* 21.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Cit. op.* 19, 129 str. 1 d.

¹¹⁰ *Ibid.*

Antra, darbdavys gali duoti nurodymus, o darbuotojas privalo paklusti, taigi darbo sutarties šalis sieja **valdžios ir pavaldumo santykiai**. Dėl natūraliai susiklostančių valdžios ir pavaldumo santykių, įstatymų leidėjas turi teisės normomis reglamentuoti, kuriems darbdavio nurodymams darbuotojas privalo paklusti, o kuriems ne.¹¹¹

Trečia, lyginant su civilinėms sutartimis, specifinis yra ir darbo sutarčių turinys – darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos. Darbuotojas turi pareigą atlikti darbo funkcijas, taip pat būti lojalus darbdaviui, saugoti komercines paslaptis ir kt. Tuo tarpu, darbdavys privalo suteikti darbą ir darbo vietą, mokėti atlyginimą, užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe ir t.t.¹¹² Lietuvos apeliacinio teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartyje pažymėta, kad, siekiant apsaugoti darbuotoją, šalių laisvė darbo teisėje yra ribojama nustatant darbo sutarties sąlygas, todėl darbo teisėje šalių laisvė siauresnė nei civilinėje teisėje: „šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, bet yra saistomos tam tikrų įstatymo leidėjo ir Vyriausybės nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja“.¹¹³

Ketvirta, darbo sutarčių sudarymo praktika rodo, kad darbo sutartis panaši į prisijungimo būdu sudaromą sutartį, kai darbdavys „diktuoja“ darbo sutarties sąlygas, o darbuotojas jas priima.¹¹⁴ Ši priežastis lemia tai, kad darbo įstatymuose įtvirtintos imperatyvios normos, užkertančios kelią darbdaviams piktnaudžiauti savo pranašumu. Pavyzdžiui, DK numatyta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį (DK 94 straipsnio 2 dalis), ir kad dėl DK nenumatytų darbo sutarties sąlygų galima sulygti tik tais atvejais, jeigu to nedraudžia darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis (DK 95 straipsnio 4 dalis) ir kt.¹¹⁵

Kai kurioms civilinėms (komercinėms) sutartims yra būdingas vienas ar keli aukščiau nurodyti darbo sutarčių bruožai. Galima išvardyti ne vieną civilinę tęstinio pobūdžio sutartį: nuomos, frančizės, išperkamosios nuomos, jungtinės veiklos ir kt. sutartys. Valdžios ir pavaldymo požymių turi, pavyzdžiui, subrangos, paslaugų sutartys. Nors civilinės sutartys gali būti panašios į darbo sutartis, tačiau nei viena iš jų neturi visų darbo sutarties bruožų.¹¹⁶

¹¹¹ *Cit. op.* 19, 129 str. 1 d .

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Citata iš *cit. op.* 84.

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ *Cit. op.* 19, 94 str. 2 d., 95 str. 4 d.

¹¹⁶ *Cit. op.* 21.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2003 m. birželio 5 d. nutartyje pasisakė, kad darbo sutartis iš esmės skiriasi nuo kitų sutarčių. Pirma, darbuotojas turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti susitartą darbo funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu, todėl darbo sutartis skiriasi nuo civilinių sutarčių, tokių kaip rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos ir kt. Antra, atlikdamas darbo funkciją darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos, paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse nėra valdžios ir pavaldumo santykio.¹¹⁷

Aukščiau paminėti darbo teisės ir civilinės teisės (darbo ir civilinių sutarčių) skirtumai gali būti kliūtis darbo teisėje taikyti civilinės teisės normas. Civilinės teisės normos sutartims, kurios susijusios su darbo santykiais, turi būti taikomos ne mechaniškai, o tik atsižvelgiant į darbo įstatymų pradmenis ir prasmę.

Apžvelgus teismų praktiką matome, kad dažniausiai buvo keliami du su civilinės teisės taikymu pagal analogiją susiję klausimai:

- a) **Ieškinio senatį** reglamentuojančių teisės normų aiškinimo ir taikymo darbuotojo ieškiniui darbdaviui dėl delspinigių priteisimo.
- b) Ar darbo teisėje gali būti taikomas civilinės teisės reglamentuotas **delspinigių institutas**?

Pirmiausia aptarsime kelias bylas, kurios buvo nagrinėjamos prieš tai, kai įsigaliojo DK.

Pirmoje byloje ieškovė M. Petkevičienė nurodė, kad atleidimo iš darbo dieną atsakovas (darbdavys) su ja neatsiskaitė, t.y. neišmokėjo darbo užmokesčio, išėtinės pašalpos, kompensacijos už nepanaudotas atostogas ir delspinigių už pavėluotą darbo užmokesčio mokėjimą. Ieškovė prašė teismo priteisiant delspinigius vadovautis Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymu.¹¹⁸ Atsakovas (darbdavys) reikalavimui priteisti delspinigius prašė taikyti ieškinio senatį. Pirmos instancijos teismas sprendė, kad reikalavimui dėl delspinigių priteisimo taikomas CK 1.125 straipsnio 1 punkte nustatytas 6 mėnesių ieškinio senaties terminas. Teismas motyvavo tuo, kad delspinigiai už pavėluotą darbo užmokesčio mokėjimą nėra išmoka, susijusi su darbo santykiais. Apeliacinės instancijos teismas pirmos instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad byla

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-408/2003 *D. B. v. uždaroji akcinė bendrovė „Kemira GrowHow“*, 13; 82.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.

nagrinėję teismai **nepagrįstai priskyrė delspinigius prie nesusijusių su darbo santykiais** išmokų, bei netinkamai taikė teisės normas, reglamentuojančias ieškinio senatį. Šią išvadą kasacinis teismas motyvavo tuo, kad delspinigiai taikomi darbdaviui kaip sankcija už laiku nesumokėtą darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, o šie delspinigiai mokami darbuotojo naudai.¹¹⁹ Teismas taip pat pabrėžė, kad „jeigu darbo santykių nebūtų ar nebūtų atitinkamų pagal darbo santykius darbuotojui priklausančių išmokų mokėjimo terminų pažeidimo, tai su šiais delspinigiais susijusios teisės ir pareigos asmenims iš viso neatsirastų“, be to, „tai, kad pagal įstatymą delspinigiai nustatyti už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą, nesudaro pagrindo šiuos delspinigius pripažinti su darbo santykiais nesusijusia išmoka ir juos priskirti CK reglamentuojamų santykių sferai.“¹²⁰ Nagrinėjama nutartimi Teismas aiškiai **atskyrė delspinigių institutus civilinėje ir darbo teisėje**, pasisakydamas, kad darbo teisėje šio instituto išskirtinumas yra apspręstas darbo sutarties ypatumų, lyginant su kitomis sutartimis, taip pat nevienoda darbuotoja ir darbdavio padėtis. Delspinigių darbo teisėje paskirtis – darbuotojo kaip silpnesnės sutarties šalies gynimas, todėl delspinigių instituto darbo teisėje prilyginimas šiam institutui civilinėje teisėje yra neteisingas. Taigi dėl pareigos mokėti delspinigius tarp darbo sutarties šalių susidarę **santykiai nėra tapatūs** analogiškiems santykiams tarp civilinės sutarties šalių. Atsižvelgiant į tai, išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad nagrinėjamam reikalavimui dėl delspinigių priteisimo **senaties terminai nustatomi ne pagal civilinės teisės**, o pagal darbo teisės normas, todėl būtina taikyti tuo metu galiojusius Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą ir Darbo įstatymų kodeksą. Kolegija pasisakė ir tai, kad, nors ieškinio senaties terminas nustatomas pagal darbo teisės normas, tačiau minėtiems **įstatymams nereglamentuojant ieškinio senaties terminų taikymo**, jų eigos sustabdymo, nutraukimo ir atnaujinimo, taip pat ieškinio termino pasibaigimo teisinių pasekmių, šie klausimai sprendini **pagal įstatymo analogiją** taikant 1964 m. CK normas arba subsidiariai taikant 2001 m. CK normas.¹²¹

¹¹⁹ *Cit. op.* 74.

¹²⁰ Citata iš *cit. op.* 117.

¹²¹ *Cit. op.* 117.

Ankstesnėje byloje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 30 d. nutartis) pasisakyta analogiškai kaip aukščiau aptartoje. Teisėjų kolegija konstatavo, kad iš darbo teisinių santykių kylantiems reikalavimams sumokėti delspinigius netaikomi CK nustatyti ieškinio senaties terminai.¹²²

Po DK įsigaliojimo, teismų praktikoje taip pat buvo bylų, kuriose pasisakyta apie delspinigių institutą darbo teisėje. Aptarsime vieną iš tokių bylų.

Šioje byloje ieškovė D.S., atleista iš darbo pagal DK 129 straipsnį, kreipėsi su ieškiniu į teismą, prašydama priteisti iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką. Ieškovė nurodė, kad vidutinis darbo užmokestis jai turi būti sumokamas pagal DK 141 straipsnio 3 dalį. Pirmos instancijos teismas patenkino ieškinį iš dalies, priteisdamas iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį ieškovės naudai. Teismas sprendė, kad nėra pagrindo mažinti ieškinio sumą kaip neprotingai dideles netesybas, nes tokia sankcija darbdaviui numatyta DK 141 straipsnio 3 dalyje, o kitų teisės šakų normas **pagal analogiją** galima taikyti tik nesant darbo teisės normų. Apeliacinės instancijos teismas sprendimą paliko nepakeistą. Kasaciniu skundu atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ prašė pakeisti teismų sprendimus. Kasatorius teigė, kad DK nėra teisės normų, apibūdinančių netesybas ir normų, leidžiančių ar draudžiančių mažinti netesybas, todėl teismai turėjo vadovautis DK 9 straipsnio 2 dalimi ir CK 1.1 straipsnio 3 dalimi ir taikyti CK 6.71 straipsnį bei 6.258 straipsnio 3 dalį. Kasatorius prašė **mažinti netesybas** už pavėluotą darbo užmokesčio išmokėjimą. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2006 m. spalio 2 d. nutartimi pažymėjo, kad DK 141 straipsnio 3 dalis nustatyto kompensacinį mechanizmą, kuriuo kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos išmokos, o ne CK reglamentuojamos netesybos, taip pat, kad DK 141 straipsnio 3 dalyje numatyta išmoka **nėra kvalifikuojama kaip netesybos**.¹²³

Antras įstatymo analogijos taikymo apribojimas – draudimas pagal įstatymo analogiją taikyti teisės normą, kuri yra speciali, t.y. nustato išimtis iš bendrų taisyklių (DK 9 straipsnio 3 dalis). Leidžiama pagal analogiją taikyti tik bendrąsias teisės normas. Draudimas taikyti specialiąsias normas apima ne tik specialiąsias darbo teisės normas, tačiau taip pat ir kitų teisės šakų normas (civilinės teisės).

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1592/2002 A. M. v. *akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 5.7; 18.1.

¹²³ *Cit. op.* 58.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nėra pasisakęs dėl DK 9 straipsnio 3 dalies taikymo, taigi reikšmingos teismų praktikos šiuo klausimu nėra.

Nagrinėjamas apribojimas taikomas pagal normos paskirtį. Normos teisės teorijoje pagal reguliavimo apimtį yra skirstomos į bendrąsias (*lex generalis*) ir specialiąsias (*lex specialis*). Bendrosios normos reglamentuoja tam tikrą grupę teisinių santykių, o specialiosios – konkrečius santykius, nustatydamos bendrųjų taisyklių išimtis.¹²⁴

Darbo teisinis reglamentavimas pirmiausia pasižymi vienybe, t.y. visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas (darbo saugos, sveikatos reikalavimai ir kt.). Vis dėlto, skiriantis gamybos sritims ir jų darbuotojams, tam tikri darbo santykiai reglamentuojami diferencijuojant, t.y. juos reglamentuoja specialios teisės normos. Šios **specialiosios darbo teisės normos** yra taikomos tik kai kurių kategorijų darbuotojams.

Pagal darbo teisės analogiją taikydami normą, kuri reguliuoja tik atskirų kategorijų darbuotojų santykius, pasirinktume išimtinį reglamentavimą, kas prieštarautų **konstituciniam lygybės prieš įstatymus principui**.

Trečias apribojimas – draudimas, kad analogijos taikymas pablogintų darbuotojo padėtį (DK 4 straipsnio 4 dalis). Šis apribojimas nėra tiesiogiai įtvirtintas DK 9 straipsnyje. Taikant analogiją jis suveikia kaip vienas iš labiausiai darbo esmę atskleidžiančių darbo teisės principų.

Priešingai negu pirmas ir antras, trečias apribojimas taikomas ne tik įstatymo, bet ir teisės analogijai. Pirmame ir antrame apribojime kalbama būtent apie teisės normų taikymą pagal analogiją, tuo tarpu trečias apribojimas galioja ir tada, kai taikomi teisės principai.

Apžvelgiant darbo teisės reguliavimą skirtingose valstybėse, pastebime, kad **darbuotojo kaip silpnesnės šalies apsaugos principas** taikomas daugelio valstybių darbo teisėje, tačiau ne absoliučiai visose. Kai kuriose valstybėse darbo sutartys aiškinamos pagal tas pačias taisykles kaip ir civilinės sutartys, tačiau šiose valstybėse yra nustatyta stipri darbuotojo įstatyminė apsauga.¹²⁵

Teismams silpnesnės šalies apsaugos principą dažniausiai tenka taikyti, kai kyla ginčas dėl darbo sutarties aiškinimo. Darbo sutartis, remiantis DK 9 straipsnio 2 dalimi, pagal analogiją aiškinama taikant CK nustatytas sutarties aiškinimo taisykles, tačiau būtinai atsižvelgiant į darbuotojo kaip silpnesnės šalies principą.

¹²⁴ *Cit. op.* 43.

¹²⁵ *Cit. op.* 21.

Daugumoje valstybių bendrosios civilinių sutarčių aiškinimo taisyklės taikomos ir aiškinant darbo sutartis. Svarbiausias teismo uždavinys – išsiaiškinti šalių valią. Aiškinantis sutarties prasmę, teismai atsižvelgia į tarp šalių susiklosčiusią praktiką, teisės normas, taip pat sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principus.¹²⁶

Nepaisant civilinei ir darbo teisei bendrų sutarčių aiškinimo taisyklių, daugumoje valstybių pripažįstamas darbo sutarčių aiškinimas, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis. Kitais žodžiais, jeigu yra abejonių dėl teisės normos prasmės, ji interpretuojama **darbuotojo naudai**. Pavyzdžiui, **Urugvajuje** teisėjai, nagrinėdami civilines bylas, būna neutralūs, nešališki, tuo tarpu, darbo byloje darbo sutartis aiškinamos darbuotojo naudai. **Brazilijos** teismų praktika rodo, kad tais atvejais, kai teisės norma gali būti aiškinama dvejopai, pasirenkamas aiškinimas, kuris labiausiai atitinka darbuotojo interesus. O esant situacijai, kai dvi teisės normos konkuruoja tarpusavyje, taikoma ta, kuri palankiausia darbuotojui. **Čilėje** darbo sutartyje nenumačius konkrečios sąlygos, preziumuojama kad susitarta dėl darbuotojui palankesnės sąlygos, o įrodinėjimo našta priklauso darbdaviui. **Argentinoje** darbuotojui palankaus darbo sutarties aiškinimo principas tiesiogiai įtvirtintas darbo teisės aktuose. Taip pat Argentinoje laikomasi principo, kad darbuotojo valia išeiti iš darbo būtų aiški ir nedviprasmiška, nesukelianti jokių abejonių. Tokio paties požiūrio laikomasi ir **Vokietijoje, Čekijoje** bei **Slovėnijoje**.

Yra valstybių, kuriose darbuotojo kaip silpnesnės šalies principas nėra taikomas. **Naujoje Zelandijoje** darbo sutartims nėra taikomos skirtingos aiškinimo taisyklės, lyginant su civilinėmis sutartimis. Jungtinėse Amerikos Valstijose neterminuotos sutartys (tiek civilinės, tiek darbo) gali būti nutrauktos bet kuriuo metu, dėl bet kokios priežasties ir nepranešus kitai sutarties šaliai. Vienintelis svarus darbo sutarties nutraukimo ribojimas – draudimas atleisti darbuotoją dėl rasės, religijos, tautybės, amžiaus, neįgalumo ir kitų diskriminacinių priežasčių.

Taigi darbo teisei pasižymint ne tik privatinės, bet ir viešosios teisės požymiais, taikant įstatymo ar teisės analogiją, daugelyje pasaulio valstybių, įskaitant Lietuvą, nustatytas draudimas pabloginti darbuotojo padėtį. Šis draudimas lemia tai, kad, taikant civilinės teisės normas darbo teisės spragoms užpildyti, teisę taikantis subjektas yra suvaržytas.

¹²⁶ *Cit. op. 21.*

3. DARBO TEISĖS SPRAGOS IR JŲ ŠALINIMO BŪDAI

Šioje darbo dalyje nagrinėsime teisinio reglamentavimo trūkumo situacijas, įskaitant tokias, kai nėra aišku, ar šis reglamentavimo trūkumas yra sąmoningas (neatsitiktinė teisės spraga), taip pat, kai nėra vienareikšmės nuomonės, ar tam tikrą reglamentavimo trūkumą galima laikyti darbo teisės spraga. Kiekvienai teisinio reglamentavimo neapibrėžtumo problemai pateiksime sprendimo būdus.

3.1. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio – darbo teisės spraga?

Pastaruoju metu tarp darbdavių ir darbuotojų vis labiau populiarėja nekonkuravimo susitarimai. Šie susitarimai tampa būtini dėl konkurencijos augimo, didesnės verslo specializacijos, svarios darbuotojų įtakos konkurencingumui rinkoje, konfidencialios informacijos nutekėjimo ar investicijų į darbuotojo kvalifikaciją praradimo pavojaus, dažnos personalo kaitos.^{127 128} Darbdavys, norintis apsaugoti nuo ženklių nuostolių darbuotojui išėjus iš darbo ar darbdaviui pačiam atsisakius darbuotojo paslaugų, inicijuoja nekonkuravimo susitarimo pasirašymą. **Nekonkuravimo susitarimas** (angl. *covenant not to compete*) – sąlyga, kuri įpareigoja darbuotoją konkrečioje teritorijoje tam tikrą laiką nesiversti darbdavio užsiimama ar panašia veikla. Nekonkuravimo sąlygos gali būti numatytos tiek pačioje sutartyje, tiek atskirame susitarime. Pasirašius nekonkuravimo susitarimą, darbuotojui atsiranda pareiga, pavyzdžiui, po darbo sutarties nutraukimo vienerius metus nesudaryti darbo sutarties su konkuruojančia įmone, neįsteigti tokios įmonės ar nesiversti analogiška individualia veikla. Darbdavys, savo ruožtu, įsipareigoja mokėti darbuotojui už tai kompensaciją.¹²⁹

Lietuvos darbdaviai nekonkuravimo susitarimus perėmė iš Vakarų valstybių. Priešingai nei Lietuvoje, daugumoje Vakarų valstybių šie susitarimai yra aiškiai reglamentuoti. Įdomu tai, kad daugelis valstybių nekonkuravimo susitarimus priskiria būtent civilinės, o ne darbo teisės reguliavimo sričiai. Pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimai įtvirtinti **Olandijos** Civiliniame kodekse, kuris numato vienintelį šiems susitarimams keliamą

¹²⁷ ŠČUŠKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. Vilnius: *Verslo žinios*, 2007, Nr. 38, p. 5.

¹²⁸ *Cit. op.* 32.

¹²⁹ *Ibid.*

reikalavimą – pakankamą atlygį darbuotojui. Panašus, tačiau šiek tiek griežtesnis reglamentavimas nustatytas **Italijos** Civiliniame kodekse, taip pat **Šveicarijos** Prievolių kodekse. Nekonkuravimo susitarimai reglamentuoti ir **Vokietijos** Komerciniame kodekse, **Danijos** bei **Švedijos** Sutarčių aktuose. Kitose valstybėse, tokiose kaip **Lenkija** ir **Austrija**, nagrinėjami susitarimai priskiriami darbo kodekso reglamentavimo sričiai. **Prancūzijoje** nekonkuravimo sutartys nėra reglamentuotos.^{130 131}

Lietuvos įstatymų leidėjas rengdamas DK nenumatė, kad praktikoje ilgainiui atsirastų nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo būtinybė, todėl tokie susitarimai nėra aiškiai reglamentuoti DK, kitais žodžiais tariant, atsiranda poreikis spręsti šios spragos užpildymo klausimą, naudojant analogiją. Daugelis mokslinių teisinių straipsnių autorių, taip pat teisės praktikų aiškinosi, ar CK normų taikymas pagal analogiją nepažeidžia įstatymo analogijos taikymo darbo teisėje sąlygų ir nepatenka į analogijos taikymo apribojimų sritį. Taigi teisę taikantys subjektai, bandydami užpildyti spragą, susidurdavo su **problema** – dvejonėmis, ar galima šiuo atveju taikyti CK analogiją.

Iki Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutarties¹³² priėmimo teisės praktikai nekonkuravimo susitarimus dažnai **kvalifikuodavo kaip darbo santykius**. Toks požiūris motyvuotas tuo, kad, nors pradėjus veikti nekonkuravimo susitarimui, darbo santykiai jau būna pasibaigę, tačiau ginčas kilęs iš darbo santykių yra su jais susijęs, o tokie santykiai reglamentuojami DK (DK 1 straipsnio 1 dalis). 2006 m. rugsėjo 29 d. sprendime tokią poziciją išdėstė Trakų rajono apylinkės teismas.¹³³ Požiūrį į nekonkuravimo susitarimus kaip į darbo santykius parodė ir 2003 m. iniciatyva papildyti būtent DK nauju 107 straipsniu, nustatančiu, kad su priimamu į darbą darbuotoju darbdavys gali sudaryti atskirą sutartį dėl nekonkuravimo su darbdaviu ir draudimo dirbti konkuruojančių įmonių naudai. Toks draudimas galėtų trukti ne ilgiau nei dvejus metus po darbo sutarties nutraukimo ir turėtų būti taikomas tik toje srityje, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį. Projekte nustatyta mėnesinė kompensacija darbuotojui, kuri negalėtų būti mažesnė nei 40 procentų darbuotojo mėnesinio

¹³⁰ *Cit. op.* 126.

¹³¹ *Covenant in Restraint of Competition* [interaktyvus]. [skaityta 2009 03 01]. Prieiga per internetą <http://www.eurofound.eu.int>.

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007 *uždaroji akcinė bendrovė „Docpartner“ v. L. V.*, kat. 1.1; 20.1; 42.1.

¹³³ *Cit. op.* 131.

darbo užmokesčio ir ne mažesnė kaip minimalus mėnesinis darbo užmokestis. Darbdaviui būtų suteikta teisė panaikinti konkurencijos draudimą.¹³⁴

Dėl Nekonkuravimo tarp darbdavio ir darbuotojo susitarimų kvalifikavimo kaip darbo santykių, teismams tekdavo imtis tyrimo, ar galima nekonkuravimo susitarimams taikyti CK normas (remiantis DK 9 straipsnio 2 dalimi ir CK 1.1 straipsnio 4 dalimi), o konkrečiai – straipsnį, kuriame įtvirtinta konkurencijos ribojimo nuostata (CK 2.164 straipsnis): “prekybos agentas ir atstovaujamas gali sutartyje numatyti, kad pasibaigus sutarčiai prekybos agentas ne daugiau kaip dvejus metus nekonkuruos su atstovaujamoju.”¹³⁵

Pirmiausia teisę taikantis subjektas turėdavo išsiaiškinti, ar egzistuoja teisės analogijos taikymo sąlygos (žiūrėti 2.2.2). Viena iš sąlygų – kad CK normomis sureguliuotas santykis būtų tiek **panašus**, kad neprieštarautų darbo santykio esmei ir pobūdžiui. Prekybos agentas, įvardintas CK yra nepriklausomas asmuo, tarp jo ir atstovaujamojo nesusiklosto darbo santykiai. Šio santykio esmės ir pobūdžio negalima prilyginti santykiui, susiklostančiam sudarant nekonkuravimo susitarimą tarp darbuotojo ir darbdavio, todėl negalime konstatuoti šių dviejų lyginamų santykių panašumo. Nesant vienai iš teisės analogijos taikymo sąlygų, **teisės analogija negalima**. Be to, nagrinėjamos CK komercinio atstovavimo normos yra **specialiosios** lyginant su bendrosiomis atstovavimo normomis, todėl tokios CK analogijos taikymas yra draudžiamas kaip patenkantis į **teisės analogijos apribojimų sritį**. Taigi galima daryti išvadą, kad nekonkuravimo santykiams negalima pagal analogiją taikyti CK konkurencijos draudimo normų.

Nagrinėjamoje srityje konstatavus ne tik darbo teisės, bet apskritai teisės spragą (taip pat atsižvelgiant į asmens teisę kreiptis į teismą ir kad jo ginčas būtų išspręstas), teisę taikantys subjektai privalėjo taikyti antrą pagal prioritetą priemonę spragoms užpildyti – teisės analogiją arba teisės principus. Tačiau ir **teisės principų taikymas yra probleminis** – tarpusavyje konkuruoja sutarties laisvės, teisės pasirinkti darbą ir draudimo bloginti darbuotojo padėtį principai. Kaip jau minėjome (žiūrėti 1.2, 2.4) **sutarties laisvės principas** darbo teisėje yra apribotas ženkliai labiau nei civilinėje teisėje, todėl teisę taikantis subjektas, sprenddamas konkretų ginčą gali išspręsti ginčą nukrypdamas nuo šalių sudaryto nekonkuravimo susitarimo sąlygų. Tai pateisina pats darbo teisės pobūdis. Kita vertus, gali atsirasti dvejonų, ar nekonkuravimo susitarimas neprieštarauja tarptautinės Europos

¹³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2 <...> 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas ir jo aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [skaityta 2009 03 01]. Prieiga per internetą <http://www.lrs.lt>

¹³⁵ Citata iš *Cit. op.* 17, 2.164 str.

socialinės chartijos (pataisytos) 1 straipsnio 2 dalies,¹³⁶ Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 4 straipsnio¹³⁷ **laisvės pasirinkti darbą principui**, įtvirtintam ir Lietuvos Respublikos konstitucijos 48 straipsnyje bei DK 2 straipsnio 2 dalyje.¹³⁸ Tačiau laisvės pasirinkti darbą principas nėra absoliutus. DK komentaro autorių nuomone, norminiai teisės aktai gali nustatyti reikalavimus, keliamus asmens profesinei kvalifikacijai ir pan., kad tai nėra laikoma neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu. Blieka nustatyti, ar nekonkuravimo susitarimai nėra neleistinas laisvės pasirinkti darbą ribojimas. Viena vertus, nekonkuravimo susitarimą sudariusiam darbuotojui, nutraukusiam darbo santykius, yra suvaržyta laisvė pasirinkti darbą, kita vertus, darbuotojas turi laisvę pasirinkti darbdavį, kuris reikalauja pasirašyti nekonkuravimo susitarimą, ar nepasirinkti. Taigi negalima pripažinti, kad nekonkuravimo susitarimų atveju laisvės pasirinkti darbą principas yra neleistinai pažeidžiamas. Dar viena abejonė dėl to, ar darbo teisėje nekonkuravimo susitarimai galimi, atsiranda dėl darbo teisėje įtvirtinto **draudimo pabloginti darbuotojo padėtį**. Viena vertus, galima būtų daryti išvadą, kad nekonkuravimo susitarimai prieštarauja darbo teisės esmei, todėl nėra galimi, kita vertus, reiktų atsižvelgti į tai, kad draudimas pabloginti darbuotojo padėtį yra **vertinamojo pobūdžio**. J. Venclovos teigimu, tai, ar nekonkuravimo susitarimas bus nepalankus darbuotojui, priklausys ir nuo paties nekonkuravimo sąlygų.¹³⁹ Jeigu darbuotojui nustatoma sąžininga, proporcinga ir teisinga kompensacija, ko gero, susitarimo negalima laikyti pabloginančiu darbuotojo padėtį.

Aukščiau išdėstytos abejonės dėl analogijos taikymo nekonkuravimo susitarimams apskritai turi prasmę tik tuomet, jeigu nekonkuravimo susitarimus tarp darbdavio ir darbuotojo pripažinsime darbo santykiais. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika eina kita linkme. Priimtos dvi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, kurios formuoja teismų praktiką dėl galimybės apriboti asmens teisę nutraukus darbo santykius dirbti konkuruojančiose bendrovėse bei dėl šiuo ribojimu sukeltų teisinių pasekmių.

¹³⁶ *Cit. op.* 99.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Cit. op.* 72, 48 str. ir *cit. op.* 19, 2 str.

¹³⁹ *Cit. op.* 73.

Vienoje **byloje**, kuri nagrinėta iki CK ir DK įsigaliojimo, tačiau galiojant Lietuvos Respublikos prekybos įstatymui¹⁴⁰ (netekusiam galios; toliau – Prekybos įstatymas), ieškovas prašė pripažinti negaliojančiais konkurencijos draudimo sutarties punktus, ribojančius ieškovo teisę metus laiko nuo darbo sutarties nutraukimo laisvai pasirinkti darbą. Ieškovas nurodė, kad atsakovo (darbdavio) iniciatyva šalys sudarė darbo sutartį papildančią konkurencijos draudimo sutartį. Ieškovas teigė, kad minėtos susitarimo nuostatos prieštarauja įstatymams, nes darbuotojas atsiduria blogesnėje padėtyje, be to, pažeidžiama darbuotojo konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą. Pirmos instancijos teismas ieškinį atmetė, motyvuodamas tuo, kad nekonkuravimo sutartis yra civilinė ir kad ją reglamentuoja CK normos, taip pat kad atsakovas šią sutartį sudarė savo noru. Apeliacinės instancijos teismas pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Kasaciniame skunde kasatorius nurodė, kad sutartis yra ne civilinė, kaip konstatavo teismai, o darbo, tačiau, remiantis CK 1.1 straipsnio 3 dalimi jiems taikomi ir darbo įstatymai, ir CK normos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. birželio 5 d. nutartyje konstatavo, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė teisės normas, kadangi nekonkuravimo susitarimas buvo sudarytas galiojant Prekybos įstatymui, tačiau dar neįsigaliojus CK, todėl turėjo būti taikomas Prekybos įstatymas. Pagal Prekybos įstatymo 12 straipsnio 2 dalį darbdavys galėjo sudaryti nekonkuravimo sutartį su prekybos tarnautoju, o ieškovo padėtis atitiko prekybos tarnautojo statusą. Teismas sprendė, kad nekonkuravimo susitarimas yra civilinio pobūdžio ir savaime nėra draudžiamas, tačiau pripažino jį prieštaraujančiu Prekybos įstatymui dėl to, kad sutartis nesuteikė darbuotojui jokių teisių – nenumatė kompensacijos už nekonkuravimo susitarimo įsipareigojimų vykdymą.

Netekus galios Prekybos įstatymui, nekonkuravimo susitarimus reglamentuoja tik CK 2.164 straipsnis. Galiojant tokiam teisiniam reglamentavimui buvo priimta Lietuvos teismų praktiką nekonkuravimo susitarimų klausimais formuojanti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis.¹⁴¹ **Šioje byloje** ieškovas UAB „Docpartner“ kreipėsi į teismą su ieškiniu, prašydamas įpareigoti atsakovę nutraukti darbo santykius su UAB „Archyvų sistemos“, taip pat priteisti nuostolius. Atsakovė įsidarbino pas ieškovą archyvare. Vėliau darbo sutartis buvo papildyta punktu, numatančiu atsakovės įsipareigojimą 12 mėnesių po darbo sutarties nutraukimo nekonkuruoti su ieškovu. Nepraėjus 12 mėnesių po darbo sutarties nutraukimo atsakovė įsidarbino su ieškovu konkuruojančioje įmonėje UAB

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas (su pakeitimais), Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹⁴¹ *Cit. op.* 132.

„Archyvų sistemos“. Pirmos instancijos teismas padarė išvadą, kad minėta sąlyga į darbo sutartį negalėjo būti įtraukta ir ieškinį atmetė, aiškindamas tuo, kad darbo santykiai tarp šalių yra pasibaigę, tačiau ginčas yra susijęs su darbo santykiais, o tokius santykius reglamentuoja DK (DK 1 straipsnio 1 dalis). Teismas nurodė, kad darbo sutarties papildymas sukelia šalims teises pasekmes, jeigu ši sąlyga nekeičia DK, kituose įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse numatytų darbo sąlygų ir **nepablogina darbuotojo padėties**. Teismas taip pat akcentavo, kad darbuotojas turi teisę laisvai pasirinkti darbą ir be didesnių apribojimų nutraukti darbo sutartį, o kompensacijos darbuotojui išmokėjimas nekeičia darbuotojo teisių ribojamojo pobūdžio. Pasakyta ir tai, kad nustatyta kompensacija nekompensuoja to darbo užmokesčio, kurį galėtų gauti atsakovė, dirbdama pas pasirinktą darbdavį. Apeliacinės instancijos teismas ieškinį paliko nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2007 m. spalio 22 d. nutartyje¹⁴² išaiškino, kad „pagal byloje nagrinėjamo nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip **civilinis teisinis sandoris**, nepaisant to, kad jis buvo sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas.“ Nutartyje akcentuota, kad šalys turi teisę sudaryti sutartį, turinčią kelių sutarčių elementų, todėl į darbo sutartį įtrauktas nekonkuravimo susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis santykis, kuriam **DK netaikytinas**.¹⁴³

Taigi priėmus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartį¹⁴⁴, teismai privalo nekonkuravimo susitarimus kvalifikuoti kaip civilinius teisinius santykius, ir kol Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nepakeitė savo praktikos, tol nekonkuravimo susitarimų nereglamentavimą **negalima laikyti darbo teisės spraga**.

Mano nuomone, nekonkuravimo susitarimas turėtų būti kvalifikuojamas kaip darbo teisinis santykis. Analogišką nuomonę išdėstė J. Venclovas straipsnyje „Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį?“¹⁴⁵, L. Ščukas – straipsnyje „Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis“.¹⁴⁶ Nekonkuravimo susitarimų kvalifikavimas kaip civilinių teisių santykių, gali atvesti prie situacijos, kai darbuotojas, ypač siauros srities specialistas, nutraukęs darbo sutartį, apibrėžtą laiką apskritai neturės galimybės susirasti darbą, taigi bus pažeista jo konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą. Nors darbuotojas gali rinktis, ar pasirašyti darbo

¹⁴² *Cit. op.* 132.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ *Cit. op.* 73.

¹⁴⁶ *Cit. op.* 127.

sutartį, kurioje numatytas nekonkuravimo susitarimas, jo derybinė galia yra mažesnė nei darbdavio, todėl jam nelieka kitos išeities kaip tokią sutartį pasirašyti. Jeigu susitarime numatyta **neprotingai maža kompensacija** už jo laikymąsi arba **neprotingai ilgas nekonkuravimo laikotarpis** ar kitos pernelyg darbuotojo laisvę pasirinkti darbą ribojančios sąlygos, toks susitarimas ženkliai pablogina darbuotojo padėtį. Nekonkuravimo susitarimas iš esmės pradeda veikti, kai darbo teisiniai santykiai jau yra pasibaigę, tačiau toks sutarimas turi įtakos darbuotojo padėčiai ir tada, kai darbo santykiai dar nenutrūkę. Susitarimas riboja darbuotojo teisę išeiti iš darbo savo noru ar abipusiu darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Darbuotojas, užuot pasirinkęs, pavyzdžiui, didesnio darbo užmokesčio darbą su darbdaviu konkuruojančioje bendrovėje, suprassdamas nekonkuravimo susitarimo pažeidimo pasekmes, bus priverstas likti toje pačioje darbovietėje. Taigi nekonkuravimo susitarimai turėtų būti kvalifikuojami kaip darbo teisiniai santykiai. Nesant šį susitarimą reglamentuojančių darbo teisės normų ir negalint taikyti CK normų (dėl to, kad toks taikymas neatitinka įstatymo analogijos darbo teisėje taikymo sąlygų – CK 2.164 straipsnis yra speciali norma), teismai turėtų taikyti teisės analogiją darbo teisėje ir kiekvienu atveju spręsti, ar konkretaus nekonkuravimo susitarimo sąlygos nepablogina darbuotojo padėties. Tačiau, kaip minėta, esant priešingai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikai, nekonkuravimo susitarimus privaloma kvalifikuoti kaip civilinius teisinius santykius, todėl teismai turi spręsti ne analogijos darbo teisėje, o analogijos civilinėje teisėje klausimą.

3.2. Darbo nuomos teisinio reglamentavimo neapibrėžtumas.

Darbo nuoma Lietuvoje – netipinės darbo sutarties pagrindu susiklostantys darbo santykiai, kurių reglamentavimas nėra apibrėžtas, kitais žodžiais tariant – egzistuoja **darbo teisės spraga**, todėl teisę taikantiems subjektai, sprenddami su šiais santykiais susijusį ginčą, privalo taikyti įstatymo ar teisės analogiją darbo teisėje.

Darbo arba **personalo nuoma** – nestandartinė darbo organizavimo forma, kai laikinasis darbuotojas sudaro darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone (agentūra), tačiau darbo funkcijas atlieka laikino darbo naudotojui, kuriam darbuotojas perleidžiamas pagal civilinę sutartį.¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme laikino įdarbinimo įmonė apibrėžiama kaip juridinis ar fizinis asmuo, kuris verčiasi savo

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2007, Nr. 67-2619.

darbuotojų siuntimu laikinai dirbti pas kitą asmenį šio naudai ir šiam vadovaujant.¹⁴⁸ Darbo nuoma turėtų būti suprantama kaip trišaliai laikinojo darbuotojo, įdarbinančios agentūros ir laikinojo darbo naudotojo (sandančios įmonės) santykiai. Tarp įdarbinančios agentūros ir laikinojo darbo naudotojo susiklosto komerciniai santykiai (paslaugų teikimo sutarties pagrindu), o tarp įdarbinančios agentūros ir darbuotojo – darbo santykiai (neterminuotos ar terminuotos sutarties pagrindu). Įdomu tai, kad **Jungtinėje Karalystėje** byloje **Motorola v. Davidson** darbdaviu buvo pripažintas laikino darbo naudotojas, o ne įdarbinimo agentūra, todėl būtent darbo naudotojas buvo pripažintas už darbuotojo atleidimą iš darbo. Tokį teismo pasisakymą lėmė tai, kad darbuotojas dirbo pas darbo naudotoją ir buvo jo kontroliuojamas.¹⁴⁹

Pabrėžtina, kad darbuotojo darbdavys yra ne laikinojo darbo naudotojas, o įdarbinimo agentūra, tačiau darbo funkcijos atliekamos ir darbo rezultatas perduodamas būtent darbo naudotojui. Darbo nuoma nuo paprastos darbo sutarties išsiskiria dar ir tuo, kad darbuotojas turi pareigą laikytis sandančios įmonės nustatytos tvarkos, o nuostatos dėl darbuotojo darbo standartų ir reikalavimų, kurių darbuotojas privalo laikytis, įtvirtintos paslaugų teikimo sutartyje.¹⁵⁰

Auganti konkurencija, informacinių technologijų vystymasis lemia lankstesnių, netipinių darbo organizavimo formų poreikį. Tai patvirtina faktas, kad personalo nuoma yra viena iš Europos Sąjungoje per 20 pastarųjų metų labiausiai augančių netipinių darbo formų. Ne veltui Europos Sąjungos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ įtvirtintas siekis suderinti naujas lanksčias darbo formas su būtinomis visų darbuotojų teisėmis.¹⁵¹ Europos Sąjungoje yra priimtas keletas direktyvų, reguliuojančių kai kuriuos personalo nuomos klausimus, tačiau visa apimančio personalo nuomos reglamentavimo dar nėra. 1991 m. birželio 21 d. Europos Tarybos direktyvoje 91/389¹⁵² numatytos papildomos saugos ir sveikatos darbe garantijos laikiniejiems darbuotojams. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas, Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

¹⁴⁹ *Motorola Ltd v. Davidson Melville Craig Group Ltd*. [interaktyvus]. 2001, IRLR 4, EAT [skaityta 2009 03 18]. Prieiga per internetą <http://www.emplaw.co.uk/free/4frame/data/281000.html>

¹⁵⁰ USONIS J., BAGDANSKIS, T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 65-72.

¹⁵¹ Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 2006, KOM (2006) 708 galutinis.

¹⁵² 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva Nr. 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL, 1991, L 206, p. 19-21.

taip pat minimi keli su personalo nuoma susiję klausimai. Pavyzdžiui, Direktyvoje numatyta, kad laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri įsteigta ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykių (Direktyvos 1 straipsnio 3 dalies c punktas).¹⁵³ Ši nuostata garantuoja, kad darbuotojui, perleidžiamam darbo nuomos naudotojui kitoje valstybėje narėje, bus taikomas toje valstybėje narėje numatytos minimalaus ir maksimalaus darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio ir kitos taisyklės. 2002 m. Europos Komisija parengė Direktyvos dėl laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų projektą, kurį priėmus, Europos Sąjungoje bus išspręsti esminiai darbo nuomos klausimai. Direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą, pagerinti laikino darbo kokybę, užtikrinti, kad laikinojo įdarbinimo agentūros būtų laikomos darbdaviais, o laikiniems darbuotojams taikomas vienodo požiūrio principas.¹⁵⁴

Teisės aktus, reglamentuojančius personalo nuomą, yra priėmusios ne visos Europos Sąjungos valstybės.¹⁵⁵ Detaliausiai šie santykiai reglamentuoti **Prancūzijoje, Italijoje, Belgijoje, Graikijoje, Portugalijoje**. Mažiau detaliu reglamentavimu pasižymi **Švedija, Vokietija, Austrija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Ispanija**. Personalo nuoma ribotai reglamentuota arba iš viso neregamentuota **Jungtinėje Karalystėje, Airijoje ir Danijoje**.¹⁵⁶ Lietuvoje, kaip žinia, darbo nuomos santykių teisės aktai kol kas neregamentuoja, tačiau Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos¹⁵⁷ pagrindu yra parengtas šio įstatymo projektas. Tai, kad **darbo nuomos reglamentavimo Lietuvoje neapibrėžtumas** yra laikina situacija rodo Lietuvos išsipareigojimai įvesti personalo nuomos institutą, kurie buvo prisiimti 2004 m. Lietuvai ratifikavus 1997 m. birželio 3 d. TDO 181-ąją konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų.¹⁵⁸ Konvencijoje numatyta, kad ją ratifikavusios valstybės privalo užtikrinti atitinkamą laikinojo darbuotojo interesų apsaugą, t.y. laisvę jungtis į organizacijas, sudaryti kolektyvines sutartis, nustatyti darbuotojo saugos ir sveikatos, socialinių išmokų, profesinio mokymo, minimalaus darbo užmokesčio ir kt. garantijas.

¹⁵³ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojo komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL, 1997, L18, p. 1-6.

¹⁵⁴ 2002 m. kovo 20 d. COM (2002) 149, su 2002 m. lapkričio 28 d. COM (2002) 701 pakeitimais.

¹⁵⁵ *Cit. op.* 149.

¹⁵⁶ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Commission of the European Communities [interaktyvus]. Brussels, 2002, COM(2002) 149 final [skaityta 2009 03 16]. Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law.

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 67-2619.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo. Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1291.

Nors personalo nuomos santykius reglamentuojančio įstatymo priėmimas yra tik laiko klausimas, tol, kol šis įstatymas nėra priimtas, egzistuoja darbo teisės spragos šioje srityje problema. Kokias teisės normas ar (ir) teisės principus turi taikyti teismai, užpildydami egzistuojančią spragą? Su darbo nuoma susiję klausimai yra reglamentuojami Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme, tačiau šio įstatymo veikimo sritis ribota – įstatymas taikomas, kai laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitos valstybės narės teritorijoje.¹⁵⁹ Negalime vienareikšmiškai atsakyti į klausimą, ar, kilus ginčui dėl darbo nuomos teisinių santykių, leistina pagal įstatymo analogiją taikyti minėto įstatymo nuostatas. Tai turi būti sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju, analizuojant, ar įstatymo nuostatų taikymas atitinka bendrąsias įstatymo analogijos taikymo ir įstatymo analogijos taikymo darbo teisėje sąlygas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dėl darbo nuomos santykių nėra pasisakęs, todėl neturime sektinos teismų praktikos. Priėmus personalo nuomą reglamentuojantį įstatymą, įstatymo analogijos taikymo problema bus išspręsta, o kol kas susidariusi spraga turi būti užpildyta, atsižvelgiant į Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą, ir, be abejo, aukščiau minėtos TDO Konvencijos nuostatas.

3.3. Spragos, atsirandančios dėl socialinių partnerių sutartinės teisėkūros trūkumo.

Liberalėjančios darbo teisės, lankstaus teisinio reguliavimo skatinimo kontekste vis didesnis vaidmuo skiriamas kolektyviniam sutartiniam darbo santykių reguliavimui (kolektyvinėms sutartims). Naikinami darbo, poilsio laiko, darbo užmokesčio ir kt. darbo teisės nustatyti standartai, šias sritis perleidžiant socialinių partnerių susitarimui. Tokio reglamentavimo tikslas, kaip konstatuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. birželio 8 d. nutartyje, – apginti darbuotojų interesus ir teises į papildomas garantijas, lyginant su įstatymais, arba sudaryti galimybę socialiniams partneriams susitarti tose srityse, kurios nėra reglamentuotos įstatymo.¹⁶⁰ Ženklią įtaką šiems procesams Lietuvoje padarė TDO Konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“¹⁶¹, kurioje nustatyti įsipareigojimai

¹⁵⁹ *Cit. op.* 148.

¹⁶⁰ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2000 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-572/2000 *J. K. v. uždaroji akcinė bendrovė „Klaipėdos autobusų parkas“*, kat. 5.

¹⁶¹ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.

valstybėms narėms įtvirtinti teisės normas, kurios skatintų darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, taip pat Europos socialinė chartija, kurios 6 straipsnyje numatytas tikslas reguliuojant darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis liberalizuoti darbo santykius, taip pat darbo teisėje įgyvendinti sutarčių laisvės principą.¹⁶²

Įstatymų leidėjas socialiniams partneriams teisėkūros funkciją perleidžia įtvirtindamas darbo įstatymuose blanketines normas, kurios nukreipia teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis (DK 3 straipsnio 1 dalyje kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos pripažįstamos darbo teisės šaltiniais¹⁶³). Šias blanketines DK normas galima suskirstyti į normas, nukreipiančias į įstatymų numatytą reglamentavimą papildančias kolektyvinių sutarčių nuostatas, ir į normas, nurodančias taisykles, kurios privalomai turėtų būti nustatytos kolektyvinėje sutartyje (šiuo atveju darbo teisės subjektai darbo santykius gali sureguliuoti vieninteliu būdu – kolektyvinėmis sutartimis)¹⁶⁴ Mūsų nagrinėjamai temai svarbios būtent antrajai grupei priskirtinos normos. Jeigu socialiniai partneriai neįvykdytų blanketinėje normoje nustatyto įpareigojimo, t.y. kolektyvine sutartimi nesureguliuotų konkrečių santykių, kurių reguliavimą įstatymo leidėjas perleido socialiniams partneriams, galėtume konstatuoti darbo teisės spragą, o tai reiškia, kad teisę taikančiam subjektui ginčo atveju tektų spręsti įstatymo ar (ir) teisės analogijos darbo teisėje taikymo klausimą. Taigi įstatymų leidėjas, DK numatydamas, kad konkretūs santykiai turi būti reguliuojami išimtinai kolektyvinių sutarčių nuostatų, kartu sudaro **prielaidą darbo teisės spragoms** atsirasti.

Išvardysime aukščiau minėtas DK nuostatas: „jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje“ (DK 22 straipsnio 2 dalis), „darbo stažo skaičiavimo tvarka kitose darbovietėse nustatoma kolektyvinėmis sutartimis“ (DK 30 straipsnio 2 dalis), „nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiamos jose nustatytais atvejais ir tvarka“ (DK 56 straipsnis), „įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose“ (DK 62 straipsnio 6 dalis), „įmonės kolektyvinę sutartį joje nustatytais atvejais ir tvarka gali nutraukti bet kuri šalis, perspėjusi kitą šalį ne vėliau kaip prieš tirs mėnesius“, „įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma įmonės kolektyvinė sutartis. Atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi sutartyje“ (DK 66 straipsnio 2

¹⁶² *Cit. op.* 98.

¹⁶³ *Cit. op.* 19, 3 str. 1 d.

¹⁶⁴ *Cit. op.* 30.

dalį), „kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė. Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje“ (DK 146 straipsnio 2 dalis), „įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje“ (DK 183 straipsnio 3 dalis), „darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse“ (DK 188 straipsnio 1 dalis), „visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, priimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe“ Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje“ (DK 256 straipsnis); „darbdavys kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka sudaro sąlygas teikti kitas sveikatos priežiūros paslaugas“ (DK 272 straipsnio 3 dalis) ir kt.¹⁶⁵

Nors šių nuostatų tikslas – suteikti didesnę vaidmenį socialinių partnerių susitarimams, tačiau, socialiniams partneriams esant pasyviems (kai kolektyvinė sutartis nėra sudaroma), tiek darbo santykių subjektai, tiek teisę taikantys subjektai atsiduria teisinio reglamentavimo neaiškumo arba teisinio vakuumo situacijoje. Tokiu atveju teismas, spręsdamas ginčą, privalo taikyti panašius santykius reglamentuojantį įstatymą arba, jeigu tokio įstatymo nėra, – bendruosius teisės principus. Kai įstatymo ar (ir) teisės analogijos būtinybė atsiranda dėl to, kad nėra atitinkamos kolektyvinės sutarties, be analogijos taikymo sąlygų būtina atsižvelgti dar ir į įstatymo leidėjo ketinimą – ko siekė įstatymų leidėjas tam tikrus klausimus pavesdamas išspręsti socialiniams partneriams tarpusavio susitarimu. N. Kasiliausko teigimu, „organizuotai darbuotojų grupei kur kas lengviau daryti poveikį darbdaviui – ekonomiškai stipresnei šaliai nei vienam darbuotojui“.¹⁶⁶ Taigi kolektyvinių derybų pasekmė – ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams palankus tam tikrų santykių reglamentavimas, kai darbdaviai negali primesti darbuotojams savo nuostatų. Kaip minėta, kolektyvine sutartimi norima užtikrinti darbuotojo teisę į papildomas, lyginant su įstatymais garantijas arba leisti socialiniams partneriams patiems susitarti dėl tam tikrų santykių reglamentavimo. Mano nuomone, kaip tik dėl šio įstatymų leidėjo ketinimo įstatymo analogiją taikantis subjektas

¹⁶⁵ *Cit. op.* 19, 22, 30, 56, 62, 65, 66, 146, 183, 188, 256, 272 str.

¹⁶⁶ Citata iš KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. Vilnius: *Justitia*, 2005, Nr. 2 (56), p. 34.

privalo atsižvelgti, ar pritaikius panašius santykius reglamentuojančią normą, pasiekiamas **kolektyvinio susitarimo reguliavimui analogiškas rezultatas**. Žinoma, teismas negali nuspėti, kokį susitarimą būtų priėmę socialiniai partneriai, todėl jis susiduria su **vertinamojo pobūdžio kriterijumi**. Vertinimą palengvina tai, kad įstatymų leidėjas **pirmenybę suteikia būtent susitarimui** tarp socialinių partnerių, o ne vienašaliam socialinio partnerio aktui, pavyzdžiui darbdavio priimtam lokaliniam (vietiniam) teisės aktui. Taigi, mano požiūriu, logiška, kad nesant kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų, pagal analogiją taikyti darbdavio priimtą lokalinį vietinį teisės aktą negalima.

Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje vis dėlto pastebime priešingas tendencijas. **2005 m. rugsėjo 14 d. nutartyje** pasisakyta dėl visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutarties pripažinimo negaliojančia. Nepaisant to, kad DK 256 straipsnyje numatyta, jog, norint patvirtinti sąrašą pareigų ir darbų, kuriuos atlieka darbuotojai, su kuriais darbdavys gali sutartyti visiškos materialinės atsakomybės sutartis, būtina sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį, o nagrinėjamoje situacijoje ši sutartis sudaryta nebuvo, Teismas nustatė, kad atsakovo valdybai iki kolektyvinės sutarties priėmimo vienašališkai patvirtinus minėtą sąrašą, taip pat visiškos individualios ir visiškos grupinės materialinės atsakomybės nutarčių pavyzdžius, DK 256 straipsnio 1 dalies imperatyvinės nuostatos nebuvo pažeistos. Teismas neatsižvelgė į kasatoriaus argumentą, kad visiškos grupinės materialinės atsakomybės sutartis yra neteisėta, nes darbdavys nebuvo sudaręs kolektyvinės sutarties.¹⁶⁷ Panašiai Lietuvos Aukščiausiasis teismas pasisakė ir 2006 m. balandžio 12 d.¹⁶⁸ bei 2007 m. vasario 6 d. nutartyse¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-396/2005 I. *Mikutavičiūtė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas*, kat. 16.1; 16.7.

¹⁶⁸ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2006 A.S. v. *UAB „Atridas“*, kat. 11.9.12; 16.7.

¹⁶⁹ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007 *UAB „Grasta“ v. J. S.*, kat. 16.7; 16.8 .

3.4. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo trūkumas.

Darbo teisės spraga gali susidaryti ir dėl DK 230 straipsnyje nustatyto darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo: „darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.“¹⁷⁰

Darbo tvarkos taisyklės – vietinio pobūdžio teisės aktas, privalomas darbo teisinių santykių subjektams (darbuotojui ir darbdaviui). Darbo tvarkos taisyklės yra darbuotojų įsipareigojimai – pagrindinės darbuotojo pareigos, kuriomis užtikrinama darbo drausmė darbovietėje. Susipažinęs su darbo tvarkos taisyklėmis darbuotojas privalo jų laikytis, priešingu atveju kyla neigiamų teisinių padarinių. DK 237 straipsnyje numatyta, kad už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas ir atleidimas iš darbo.¹⁷¹ Darbo tvarkos taisyklėmis darbdavys apibrėžia darbuotojo funkcijas, pareigas ir atsakomybę.¹⁷²

Draudžiama darbo tvarkos taisyklės patvirtinti vienasmeniškai (darbdavys negali to padaryti nesuderinęs su darbuotojų atstovais). Darbdaviams nesuorganizavus visuotinio darbuotojų kolektyvo susirinkimo dėl darbo tvarkos taisyklių patvirtinimo, darbovietėje (įmonėje, įstaigoje, organizacijoje) darbo tvarkos taisyklės apskritai neegzistuoja, taigi nėra kas reglamentuotų darbuotojo funkcijas ir pareigas. Darbo tvarkos taisyklių patvirtinimas yra imperatyvus DK nustatytas reikalavimas, šių taisyklių nebuvimas reiškia darbo įstatymų pažeidimą, sukeltą atitinkamas teises pasekmes. Tačiau reali situacija rodo, kad darbdavių tai negąsdina – ne vienoje įmonėje darbo tvarkos taisyklių nėra iš viso arba galioja senos (prieš DK įsigaliojimą patvirtintos) tvarkos (Darbo tvarkos taisyklės dažniau patvirtina tos įmonės, kuriose veikia profsąjungos.¹⁷³). R. Macijauskienės teigimu, darbo tvarkos taisyklės yra ne prabanga, o būtinybė,¹⁷⁴ – darbuotojas turi žinoti, kokios jo darbinės pareigos, t.y. kokias užduotis darbdavys turi teisę jam pavesti, o kokių ne. Jeigu darbo tvarkos taisyklės nėra patvirtintos, kilus ginčui dėl darbuotojo pareiginių funkcijų, teisę taikantys subjektai privalo imtis priemonių šiai **spragai** užpildyti. Kokiomis normomis ar teisės principais tokiu atveju turi vadovautis teisę taikantis subjektas? Įstatymų leidėjas darbo tvarkos taisyklių nustatymą perleido darbdaviui ir darbuotojų atstovams. Įstatymiškai

¹⁷⁰ *Cit. op.* 19, 230 str.

¹⁷¹ *Cit. op.* 19, DK 237 str.

¹⁷² *Cit. op.* 36.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ *Ibid.*

nustatyti darbo tvarkos taisykles yra sunku ir vargu ar tikslinga, nes darbuotojų veiklos profiliai iš esmės skiriasi. Taigi nėra panašius santykius reglamentuojančios darbo teisės normos, kuria būtų galima pasiremti. Kitų teisės šakų normos juo labiau nenustato darbo tvarkos taisyklių. Galima padaryti išvadą, kad nesant darbo tvarkos taisyklių, įstatymo analogija negalima, taigi belieka taikyti teisės analogiją – teisės principus. Vieningos teismų praktikos šiuo klausimu nėra, todėl galime tik spėlioti, kokį sprendimą konkrečiu atveju priimtų teismas. Aišku viena – kad sprendžiant ginčą turėtų būti atsižvelgiama į konkrečios darbuotojų veiklos profilį ir darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas, tai yra į tai, dėl kokios profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo yra sutarta (DK 95 straipsnio 1 dalis).¹⁷⁵

3.5. Elektroninių technologijų naudojimo darbo vietoje reglamentavimo neapibrėžtumas.

Šiuolaikinėje darbo aplinkoje yra diegiamos įvairios elektroninės ir skaitmeninės technologijos, palengvinančios darbą, darbo laiko apskaitą, užtikrinančios įėjimo į darbuotojų kontrolę, ir t.t. Darbo vietos šiais laikais yra kompiuterizuotos, prijungtos prie elektroninių ryšių tinklo, naudojamas internetas, elektroninis paštas. Kai kurios šiuo metu darbuotojėse taikomos elektroninės priemonės DK priėmimo metu dar neegzistavo arba jos nebuvo tokios populiarios, todėl nenuostabu, kad DK nėra teisės normų, kurios reguliuotų susijusius santykius. Kita vertus, tokių santykių reglamentavimas būtų netikslingas, kadangi naudojant elektronines priemones tarp darbdavio ir darbuotojo susiklosto daugybė įvairių teisinių santykių ir visų jų iš anksto numatyti neįmanoma.

Teisės aktams nereglamentuojant darbuotojo ir darbdavio santykių, atsirandančių, pavyzdžiui naudojant internetą ar elektroninį paštą darbo vietoje, darbuotojas ar darbdavys gali atsirasti teisinio neaiškumo situacijoje. Kaip minėta, specialus elektroninio pašto ir interneto darbo vietoje reguliavimas vargu, ar būtų tikslingas (toks reguliavimas nenustatytas ir kitose Europos valstybėse, išskyrus **Suomiją**). Tačiau nesant specialaus reglamentavimo neaišku, kuo vadovaujantis reiktų spręsti tarp darbdavio ir darbuotojo kilusį ginčą. R. Vaitkevičienės teigimu, elektroninių ryšių įstatymai ir Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas¹⁷⁶ pakankamai reglamentuoja šiuos klausimus, todėl

¹⁷⁵ *Cit. op.* 19, 95 str.

¹⁷⁶ Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 15-597.

papildomo reglamentavimo nereikia.¹⁷⁷ Tačiau šie įstatymai nėra specialūs (būtent darbo teisinius santykius reglamentuojantys), nenustato interneto ir elektroninio pašto darbovietėje naudojimosi tvarkos, neatsako į klausimus, kaip, kuriam tikslui ir kada galima naudotis internetu, elektroniniu paštu. Taigi galima daryti išvadą, kad ginčo atveju prisireiktų taikyti, jeigu ne įstatymo, tai teisės **analogiją**.

Jeigu darbuotojai ir darbdavys nėra susitarę dėl interneto naudojimo taisyklių, nėra aišku, ar darbuotojai darbo vietoje gali naudotis internetu asmeniniais tikslais (asmeniniam susižinojimui). Darbuotojai linkę pasinaudoti darbo vietoje suteikiama prieiga prie interneto privačiais tikslais, tuo tarpu darbdaviai suinteresuoti, kad darbuotojai darbo laiką skirtų darbo funkcijoms atlikti, taip pat kad duomenų bazės būtų apsaugotos nuo išorinio poveikio, įsilaužimo, duomenų sugadinimo ar praradimo. Kaip reiktų spręsti ginčą tarp darbdavio ir darbuotojo, jeigu darbdavys skirtų drausminę nuobaudą už tai, kad darbuotojas naudojosi internetu privačiais tikslais? Manau, kad šiuo atveju turėtų būti atsižvelgiama į tai, kad darbuotojo pagrindinė funkcija yra dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas (DK 93 straipsnis),¹⁷⁸ todėl darbdavys gali drausti naudoti internetą, elektroninį paštą privačiais tikslais. Taip pat reikia atkreipti dėmesį į tai, kad elektroninė darbo vieta yra būtent darbdavio nuosavybė.¹⁷⁹ Vis dėlto, negalima vienareikšmiškai atsakyti į klausimą, ar teismai tokį ginčą išspręstų darbdavio ar darbuotojo naudai. Geriausia, kai darbuotojai ir darbdavys nustato **elektroninių priemonių naudojimo darbo vietoje taisykles**, kuriose numatoma, ar darbuotojas gali naudotis internetu privačiais tikslais, o jeigu gali, tai kiek laiko ir kuriuo metu. Be to, darbdavys ir darbuotojai gali susitarti dėl kompiuterių su neribota interneto prieiga įrengimo poilsio kambariuose. Kitas darbdavių plačiai naudojamas būdas užkirsti kelią darbuotojų interneto naudojimui privačiais tikslais – techninėmis priemonėmis užkirsti kelią priėjimui prie kitų nei vietos tinklų, internetinių svetainių.¹⁸⁰

Aukščiau aptartą teisinį neapibrėžtumą būtų galima sumažinti, DK nustatant imperatyvą kiekvienoje darbovietėje patvirtinti elektroninių priemonių naudojimo darbo vietoje tvarką (taisykles). Žinoma, nustačius tokį imperatyvą, ne visi darbdaviai suskubs inicijuoti šių taisyklių patvirtinimą, tačiau, bent dalyje darboviečių jas patvirtinus, sumažėtų potencialių ginčų tarp darbdavio ir darbuotojo dėl interneto, elektroninio pašto ir kitų

¹⁷⁷ *Cit. op. 35.*

¹⁷⁸ *Cit. op. 19, 93 str.*

¹⁷⁹ *Cit. op. 35.*

¹⁸⁰ *Ibid.*

priemonių naudojimo darbo vietoje tikimybė, o ginčą nagrinėjantiems subjektams, nereikėtų taikyti įstatymo ar teisės analogijos.

IŠVADOS

1. Įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymas padeda užpildyti darbo teisės spragas, pašalinti neapibrėžtumą darbo teisėje, užtikrinant, kad darbo teisinio ginčo subjektai nenukentėtų vien dėl įstatymo leidėjo per lėtos reakcijos į darbo teisinių santykių dinamiką. Įstatymo ir teisės analogijos taikymas dabartinės socialinių partnerių vaidmens augimo kontekste turėtų dažnėti.

2. Įstatymo ir teisės analogijos taikymui nustatytos pakankamai aiškios sąlygos ir taisyklės, tačiau galimos kelios suklydimo „rizikos“. *Pirma*, teisę taikantis subjektas gali klaidingai nustatyti, kad darbo teisinis santykis yra reguliuojamas poįstatyminiu teisės aktu, kai toks reguliavimas neleistinas DK. *Antra*, galima klysti, kad konkretus darbo teisinis santykis nereglamentuotas, kai tai iš tikrųjų padaryta kolektyvine sutartimi. *Trečia*, nesant nei doktrinos, nei teismų praktikos, kurioje būtų išaiškinta, ką reiškia „panašus santykis“, egzistuoja rizika pritaikyti teisės normą, kuri reguliuoja nepanašius santykius. *Ketvirta* rizika įžvelgiama DK 9 straipsnio 4 dalyje, kurioje nustatyta, kad nesant galimybės pasinaudoti teisės analogija, taikomi būtent darbo teisės (DK 2 straipsnio 1 dalies) principai. Mano įsitikinimu, DK 9 straipsnio 4 dalis turėtų būti pakeista taip, kad nekiltų abejonių, jog taikant teisės analogiją galima remtis ne tik DK 2 straipsnyje įvardytais darbo teisės principais, bet ir kitų šakų, taip pat bendraisiais teisės principais.

3. Teismų praktika rodo, kad spragos darbo teisėje šalinamos pagal analogiją taikant CK normas, taigi galima dėti lygybės ženklą tarp sąvokos „įstatymo analogija darbo teisėje“ ir sąvokos „CK analogija darbo teisėje“. CK normos pasirenkamos dėl to, kad darbo teisė privatinio pobūdžiu yra artimiausia civilinei. Taigi, nors DK 9 straipsnis ir įgalina pagal analogiją darbo teisėje taikyti ne tik civilinės, bet ir kitų teisės šakų normas (subsidiarinis kitų teisės šakų normų taikymas), tačiau tai lieka tik teorine galimybe.

4. Viena iš šiuo metu aktualiausių teisinių neapibrėžtumų – nekonkuravimo susitarimų reglamentavimo trūkumas. Remiantis naujausia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, nekonkuravimo susitarimus privaloma kvalifikuoti kaip civilinius teisinius santykius. Mano nuomone, nekonkuravimo susitarimų kvalifikavimas kaip civilinių teisinių santykių, veda prie situacijos, kai darbuotojas, nutraukęs darbo sutartį, apibrėžtą laiką apskritai neturės

galimybės susirasti darbą, o kompensacija už tokį laisvės apribojimą bus neproporcingai maža, taigi bus pažeista jo konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą. Darbuotojo derybinė galia yra mažesnė nei darbdavio, todėl jam nelieka kitos išeities kaip pasirašyti nekonkuravimo susitarimą. Nekonkuravimo susitarimas iš esmės pradeda veikti, kai darbo teisiniai santykiai jau yra pasibaigę, tačiau jis turi įtakos darbuotojo padėčiai ir darbo santykiams nenutrūkus, nes susitarimas riboja darbuotojo teisę išeiti iš darbo. Taigi minėtus susitarimus kvalifikučiau kaip darbo teisinius santykius, atitinkamai spragą siūlyčiau užpildyti taikant teisės analogiją darbo teisėje, o ne civilinėje teisėje, ir kiekvienu atveju spręsti, ar susitarimo sąlygos nepablogina darbuotojo padėties.

5. Socialiniams partneriams nevykdant blanketinėje normoje nustatyto įpareigojimo kolektyvine sutartimi sureguliuoti konkrečius santykius, atsiranda teisės spraga, o teisę taikančiam subjektui ginčo atveju tektų spręsti įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo klausimą. Taigi įstatymų leidėjas DK numatydamas, kad konkretūs santykiai turi būti reguliuojami išimtinai kolektyvinių sutarčių nuostatų, kartu sudaro prielaidą darbo teisės spragoms atsirasti. Kolektyvine sutartimi norima užtikrinti darbuotojo teisę į papildomas (lyginant su įstatymais) garantijas. Mano nuomone, kaip tik dėl šio įstatymų leidėjo ketinimo įstatymo analogiją taikantis subjektas privalo atsižvelgti, ar pritaikius panašius santykius reglamentuojančią normą, pasiekiamas kolektyvinio susitarimo reguliavimui analogiškas rezultatas. Įstatymų leidėjas pirmenybę suteikia būtent susitarimui tarp socialinių partnerių, o ne vienašaliam socialinio partnerio aktui, pavyzdžiui darbdavio priimtam lokaliniam (vietiniam) teisės aktui, todėl logiška, kad nesant kolektyvinės sutarties normatyvinių nuostatų, pagal analogiją taikyti darbdavio priimtą lokalinį vietinį teisės aktą negalima.

6. Kiekvienoje darbovietėje turi būti patvirtintos darbo tvarkos taisyklės. Jeigu tai nepadaryta, kilus ginčui dėl darbuotojo pareiginių funkcijų, būtina imtis priemonių atsiradusiai spragai užpildyti. Įstatymų leidėjas darbo tvarkos taisyklių nustatymą perleido darbdaviui ir darbuotojų atstovams. Įstatymiškai nustatyti darbo tvarkos taisyklės dėl skirtingų darboviečių veiklos profilių, todėl įstatymų leidėjas neįtvirtino nei atitinkamos darbo teisės, nei, juo labiau, kitos teisės šakos normos. Galima padaryti išvadą, kad nesant įstatymo analogijos galimybės, belieka taikyti teisės analogiją – teisės principus. Sprendžiant ginčą turėtų būti atsižvelgiama į konkrečios darbovietės veiklos profilį ir darbo sutartyje numatytas darbo funkcijas.

7. Teisės aktams nereglamentuojant darbuotojo ir darbdavio santykių, atsirandančių, naudojant internetą ar elektroninį paštą darbo vietoje, galima teisinio neaiškumo situacija. Ją būtų galima sumažinti DK nustatant imperatyvą kiekvienoje darbovietėje patvirtinti elektroninių priemonių naudojimo darbo vietoje tvarką (taisykles). Patvirtinus tokią tvarką bent dalyje darboviečių, sumažėtų potencialių ginčų tarp darbdavio ir darbuotojo dėl interneto, elektroninio pašto ir kitų priemonių naudojimo darbo vietoje tikimybė, o ginčą nagrinėjantiems subjektams, nereikėtų taikyti įstatymo ar teisės analogijos.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Valstybės žinios, 2002, Nr.77-3290;
2. Ženevos konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo, Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1291.

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Valstybės žinios, 1998, Nr. 11-266;
2. Europos socialinė chartija (pataisyta), Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
3. Europos bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, OJ, 1989, C 323;
4. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva Nr. 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL L 206, 1991 7 29, p. 19-21;
5. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojo komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L18, 1997 1 21, p. 1-6.

Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais), Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 74;
5. Civilinis kodeksas, Valstybės žinios., 1964, Nr.19-138;
6. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas, Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406;
7. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 15-597;
8. Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640;

9. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521;
10. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas (su pakeitimais), Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
11. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (netekęs galios), Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973;
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 569 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo koncepcijos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2007, Nr. 67-2619;
13. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“, Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.

2. Specialioji literatūra:

1. Autorių kolektyvas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, 1 tomas. Vilnius: *Justitia*, 2003, p. 66-68;
2. Autorių kolektyvas *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso pirmosios knygos „Bendrosios nuostatos“ komentaras*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 57-59;
3. KASILIAUSKAS, N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 2 (56);
4. KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2008, p. 37-45;
5. KŪRIS, E. *Konstitucija kaip teisė be spragų*. Vilnius: Jurisprudencija, 2006, t. 12 (90), p. 7-14;
6. LEONAS, P. *Teisės filosofijos istorija*. Vilnius: Mintis, 1995;
7. MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48), p. 97-105;
8. MALIŠAUSKAS R. (sudarytojas). *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1991, p. 12-19;
9. MIKELĖNIENĖ D., MIKELĖNAS V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 1999;

10. MOTIEJŪNAITĖ, R. Darbo nuoma – kas tai? *Lietuvos profsąjungos*. 2007 m., Nr. 4 (224);
11. NEKROŠIUS I. *et al.* Darbo teisė (vadovėlis). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
12. PETRAVIČIŪTĖ, A. Nekonkuravimo susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio: esmė ir teisinio reglamentavimo ypatumai. Vilnius: *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 144-149;
13. SIMAITIS R., Bylinėjimosi išlaidos: civilinio proceso kodekso spragų pildymo problematika. Vilnius: *Teisė*, 2004;
14. ŠČUŠKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis. *Verslo žinios*, 2007;
15. TIAŽKIJUS, V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą (remiantis darbo teisės sistema). Vilnius: *Teisė*, 2004, Nr. 50;
16. USONIS J., BAGDANSKIS T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje. Vilnius: *Jurisprudencija*: 2008 m., Nr. 8 (110);
17. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija (antrasis leidimas)*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 395-400;
18. VAITKEVIČIENĖ, R. Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą. Vilnius: *Justitia*, 2008, Nr. 2 (68);
19. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 241-243.

3. Praktinė medžiaga:

Lietuvos praktinė medžiaga:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos“, Nr. 34/03, kat. 10.3; 3.12;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 11 straipsnio 4 dalies 9 punkto (2000 m. lapkričio 28 d. redakcija) ir 2000 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 11 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ Nr. 20/01, kat. 1, 6.9, 5.6, 3.11, 2.3;
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2

- d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai...“, Nr. 27/2000, kat. 8.2; 5.6; 3.11; 2.3;
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalių, 5 straipsnio 1 ir 3 dalių, 7 straipsnio 3 dalies 1 punkto, 4, 5 ir 6 dalių...“, Nr. 13/2000-14/2000-20/2000-21/2000- 22/2000-25/2000-31/2000-35/2000-39/2000-8/01-31/01, kat. 1; 10.3; 10.1; 2.3;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2008 R. L. v. *akcinė bendrovė AB (duomenys neskelbtini)*, kat. 11.9.1;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2007 UAB „Grasta“ v. J. S., kat. 16.7; 16.8 ;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007 *uždaroji akcinė bendrovė „Docpartner“ v. L. V.*, kat. 1.1; 20.1; 42.1.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2006 A.S. v. UAB „Atridas“, kat. 11.9.12; 16.7;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523/2006 D. S. v. „Alytaus tekstilė“, kat. 11.10;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-396/2005 I. Mikutavičiūtė v. Utenos rajono vartotojų kooperatyvas, kat. 16.1; 16.7;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-128/2003 M. P. v. *akcinė bendrovė „Skaiteks“*, kat. 5.7; 18.1; 18.4;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-119/2003 G. T. v. UAB „Elektros tinklų statyba“, kat. 39.6.2.2;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255/2003 B. Š. v. VĮ „Lietuvos paštas“ filialas (duomenys neskelbtini), kat. 2.4.1; 2.8;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-253/2003 V. B. v. *akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 2;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-319/2003 L. Šivickienė v. Panevėžio Senvagės pagrindinė mokykla, kat. 2.8;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2003 L. Meleška v. žemės ūkio bendrovė „Melekonys“, kat. 18.1; 18.2; 18.3; 18.4; 90;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-408/2003 D. B. v. *uždaroji akcinė bendrovė „Kemira GrowHow“*, kat. 13; 82;

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-914/2003 *Z. G. v. uždaroji akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 2.1.; 14.1.; 15.2.1.3.;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-954/2003 *V. G. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 2.7; 2.8; 5.7;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-969/2003 *V. K. ir Ž. R. v. Panevėžio (duomenys neskelbtini)*, kat. 2.7, 13, 5.3.2.1;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1223/2002 *Ž.S. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 5.3.1;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1377/2002 *UAB (duomenys neskelbtini) v. UAB (duomenys neskelbtini)*, kat. 8.2.1;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1592/2002 *A. M. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini)*, kat. 5.7; 18.1;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-572/2000 *J. K. v. uždaroji akcinė bendrovė „Klaipėdos autobusų parkas“*, kat. 5;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2002 m. gruodžio 20 d. nutarimas „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant ieškinio senatį reglamentuojančias įstatymų normas, apibendrinimo apžvalga“.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 patvirtinta apžvalga „Dėl Lietuvos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1997 m. birželio mėn. 10 d. konsultacija Lietuvos apeliaciniam teismui, apygardų teismams, miestų ir rajonų apylinkių teismams Nr. A3-14.
28. Lietuvos apeliacinio teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-191/2009, *J. T. v. „Corpus A“*, kat. 11.5.1.; 11.9.10.8.; 14.1.; 16.2.4.; 44.2.4.2.

Užsienio praktinė medžiaga:

Motorola Ltd V. Davidson Melville Craig Group Ltd. [interaktyvus] 2001, IRLR 4, EAT. Prieiga prie interneto <http://www.emplaw.co.uk/free/4frame/data/281000.html> [skaityta 2009 03 18].

4. Elektroniniai dokumentai:

1. JARAŠIŪNAS, E., SPRUOGIS, E. Europos Konstitucinių Teismų konferencijos XIV kongresui parengtas nacionalinis pranešimas: *Legislatyvinės omisijos problemas konstitucinėje jurisprudencijoje* [interaktyvus]. Vilnius, 2007 [skaityta 2009 02 10], p. 1-5. Prieiga per internetą <http://www.lrkt.lt>;
2. Lithuanian Free Market Institute. *Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto* [interaktyvus]. [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per internetą <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas>;
3. SCHAUER, F. Precedent and Analogy. *Perspectives on Psychological Science* [interaktyvus], 2008 [skaityta 2009 02 10]. Prieiga per internetą: <http://heinonline.org>;
4. SUMMERS, C, W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. *The International journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* [interaktyvus]. 2001, Volume 17 [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per internetą <http://heinonline.org>;
5. VENSLOVA, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law* [interaktyvus]. 2005, Vol. 2 [skaityta 2009 m. vasario 28 d.] Prieiga per internetą <http://www.cceol.com>;
6. *Covenant in Restraint of Competition* [Interaktyvus]. Paskutinį kartą atnaujintas 2007 m. spalio 30 d. [skaityta 2009 03 01]. Prieiga per internetą <http://www.eurofound.eu.int>.

5. Travaux préparatoires:

1. Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis;
2. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers. Commission of the European Communities. [interaktyvus]. Brussels, 20.3.2002, COM(2002) 149 final. 2002/0072(COD) [skaityta 2009 03 16]. Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law ;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2 <...> 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas ir jo aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [skaityta 2009 03 14]. Prieiga per internetą <http://www.lrs.lt>;

4. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektas [interaktyvus]. 2002, IXP-1268 (2SP) [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per internetą: <http://www.lrs.lt>;
5. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projektas [interaktyvus]. 2001, IXP-1268. [skaityta 2009 02 15]. Prieiga per Internetą: <http://www.lrs.lt>.

SANTRAUKA

Magistro darbo objektas – įstatymo ir teisės analogija Lietuvos darbo teisėje. Ši tema yra ir bus aktuali, kadangi darbo santykių dinamika yra greitesnė nei įstatymo leidėjo reakcija, o tai sąlygoja darbo teisės spragų susidarymą, kurios šalinamos taikant įstatymo ir teisės analogiją. Be to, darbo teisėje sumažėjus teisinių imperatyvų, teisę taikantiems subjektams gali tekti tokių priemonių imtis vis dažniau. Atsižvelgiant į teisės doktrinos ir praktikos šiuo klausimu trūkumą, teisę taikantys subjektai gali susidurti su tam tikromis problemomis. Darbe aptariamos teismų praktikoje pasitaikančios ar galimai pasitaikysiančios klaidos, analizuojama teismų praktika, pateikiami siūlymai.

Pirma darbo dalis apima bendruosius įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje klausimus, *antra* – įstatymo ir teisės analogiją darbo teisėje, jos taikymo sąlygas ir taisykles, *trečia* – darbo teisės spragas ir jų šalinimo būdus. Šiose dalyse nagrinėjamos temos kontekste analizuojami tokie pagrindiniai klausimai: įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje reglamentavimo ir taikymo reikšmė; aktualios įstatymo ir teisės analogijos darbo teisėje taikymo problemos; santykis tarp įstatymo analogijos darbo teisėje ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo pagal analogiją darbo teisėje; Lietuvos Aukščiausiojo teismo suformuotos nekonkuravimo susitarimų tarp darbdavio ir darbuotojo kvalifikavimo praktikos problema; kolektyvinio susitarimo skatinimas kaip pagrindas darbo teisės spragai susidaryti; darbuotojo ir darbdavio santykių, atsirandančių naudojant internetą ar elektroninį paštą nereglamentavimo problema; darbo tvarkos taisyklių darbovietėje reglamentavimo trūkumas – kaip pavyzdys, kada ginčo atveju būtų taikoma įstatymo ir teisės analogija.

SUMMARY

Analogy in Lithuanian Labour Law

The object of the master work is the analogy in Lithuanian labour law. The theme is always topical because of the dynamic in labour relationship which is much faster than the legislative procedure. Furthermore, the liberalization of labour law is the reason why the analogy will be applied more frequently in the near future. Considering the lack of doctrine and practical material the law applying subjects may face related problems. The master work embraces some practical suggestions, analysis of court decisions and mistakes that were made by courts or is on the risk to be made.

The first part is about the general questions of analogy in labour law. *The second part* embraces the analogy in labour law and its rules of application. In *the third part* the particular examples of the lack of regulation and way how to solve it are explained. There are several particular questions which are analyzed in the work: the importance of analogy in labour law regulation and application; topical problems of analogy in labour law application; the relationship between analogy in labour law and application of Lithuanian Labour Code; Lithuanian Supreme Court practice on competition restricting agreements between employer and employee; collective agreements as a cause for the lack of labour regulation; a lack of regulation on relationship between the employer and employee when using the internet and e-mail at the work place; the lack of labour procedure rules at the work place as one of the examples when analogy in labour law should be applied.