

## TURINYS

IŽANGA.....	2
1. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ SAMPRATA. APSAUGOS OBJEKTAS.....	5
1.1. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ SAMPRATA.....	7
1.2. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ LAISVIŲ SAMPRATA.....	10
2. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ APSAUGA.....	15
2.1. SAVARANKIŠKI INDIVIDUALUS VEIKSMAI, ĮGYVENDINANT KONSTITUCINES DARBUOTOJO TEISES IR LAISVES.....	17
2.2. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ APSAUGA BEI ĮGYVENDINIMAS KOLEKTYVINIŲ VEIKSMŲ PAGALBA.....	20
2.2.1. PROFESINĖS SĄJUNGOS - DARBUOTOJO TEISIŲ APSAUGOS FORMA.....	23
2.2.2. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS-DARBUOTOJŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ GARANTAS.....	27
2.2.3. KONSTITUCINĖ DARBUOTOJŲ TEISĖ STREIKUOTI.....	30
2.3. KONSTITUCINĖS DARBUOTOJO TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS APSAUGA.....	34
3. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ GARANTIJOS PAGAL DARBO KODEKSĄ.....	40
3.1. TEISĖS Į DARBO LAISVĘ GARANTIJOS.....	42
3.2. SAUGIŲ IR SVEIKŲ DARBO SĄLYGŲ GARANTIJOS.....	48
3.3. TEISINGO DARBO APMOKĖJIMO UŽTIKRINIMAS.....	50
IŠVADOS.....	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	57
SANTRAUKA.....	63
SUMMARY.....	65

## IŽANGA

**Tyrimo problemos aktualumas.** Magistro darbe nagrinėjama darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių samprata, apsaugos įgyvendinimo būdai, priemonės bei garantijos. Darbuotojo konstitucinės teisės ir laisvės yra reglamentuojamos pagrindiniame, svarbiausiame, aukščiausios galios teisiniame akte - Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ( toliau Konstitucijoje). Socialinis kompromisas bei žmogaus teisių ir laisvių apsauga tai du konstitucinės santvarkos pagrindai. Darbuotojas – tai viena darbo santykių šalis, kuri ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai yra silpnesnė pusė. Siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės, Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema, numatanti darbuotojo apsaugą darbo procese. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos.

Konstitucijos IV skirsnyje "Tautos ūkis ir darbas" įtvirtinta ne tik asmens ūkinės veiklos laisvė, bet ir žmogaus darbo teisių apsaugos pagrindai. Šio skirsnio 48 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Nuostata, draudžianti priverčiamąjį darbą, įtvirtinta minėto straipsnio 3 dalyje. Konstitucijos 49 straipsnyje laiduojama kiekvieno dirbančio žmogaus teisė į poilsį, laisvalaikį, ir kasmetines mokamas atostogas. Numatyta, kad darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas.

Darbo santykių srityje skatinami kolektyviniai darbo santykiai, kadangi organizuotai žmonių grupei lengviau paveikti ekonomiškai stipresnę šalį – darbdavį. Konstitucijos 50 straipsnis įtvirtina konkrečią asociacijos rūšį, kurios veikla pasireiškia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje. Tai vienos iš darbo santykio šalių - darbuotojų teisė kurti profesines sąjungas, kurios veikia savarankiškai ir gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus.<sup>1</sup> Konstitucijos 51 straipsnyje teigiama, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Streiku darbdavys neretai būna paveikiamas ir paskatinamas eiti į kompromisus.

Darbuotojo konstitucinės teisės ir laisvės reglamentuojamos ne tik pagrindiniame šalies įstatyme, darbo kodekse, bet ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose, Jungtinių Tautų 1948 metų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, 1966 metų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte bei kituose tarptautiniuose dokumentuose. 1966 metų Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) formuluojamas vienas pagrindinių principų – kiekvienas žmogus

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis.- Vilnius, 2000. P. 450

privalo turėti galimybę užsidirbti pragyvenimui laisvai pasirinktu darbu. Siekdama garantuoti šią teisę, valstybė įsipareigoja: išlaikyti kuo didesnę ir pastovesnę užimtumą

**Darbo tikslas** – remiantis Konstitucija, Darbo kodeksu, kitais darbo teisę reglamentuojančiais teisės aktais, Tarptautinėm sutartim bei Europos bendrijos direktyvom, Lietuvos Konstitucinio teismo nutarimais - atskleisti darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių sampratą, pateikti apsaugos mechanizmą bei apžvelgti Darbo kodekse numatytas garantijas, kurių pagalba ginamos darbuotojų Konstitucinės teisės ir laisvės.

#### **Darbo uždaviniai.**

- Atskleisti darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių sampratą;
- Išanalizuoti darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių reglamentavimą Lietuvos bei Tarptautiniuose teisės aktuose;
- Pateikti darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių apsaugos mechanizmą;
- Įvertinti darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių garantijas pagal Darbo kodeksą.

**Darbo objektas.** Baigiamojo darbo objektą atspindi temos pavadinimas, tai vieno iš darbo teisinių santykių subjekto – darbuotojo, teisių ir laisvių, įtvirtintų Konstitucijoje apsauga.

**Darbo dalykas.** Lietuvos teisės normos, Tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų teisės ir laisves. Darbe taip pat tyrinėjamos TDO Konvencijos, Tarybos direktyvos, užtikrinančios darbuotojų teisių ir laisvių apsaugą.

**Metodai.** Remiantis loginės analizės metodu, tiriami darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių sampratos elementai bei teisinio reglamentavimo pavyzdžiai. Genetinis metodas padeda išryškinti teisių ir laisvių apsaugos mechanizmą, per teisės normų įgyvendinimo prizmę, socialinių bei ekonominių įvykių įtaką kolektyvinio poveikio priemonei atsirasti. Lyginamuoju metodu tiriamos skirtingos mokslinės teorinės koncepcijos. Pagal lingvistinį metodą, magistro darbe analizuojamos darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių garantijos.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įžanga, trys skyriai, išvados, santrauka, literatūros sąrašas. Pirmame skyriuje - „Darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių samprata. Apsaugos objektas“, atskleidžiama konstitucinių teisių ir laisvių samprata bei pateikiamas teisių ir laisvių sąrašas pagal Konstituciją ir Darbo kodeksą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos poveikis suvokiant darbuotojo teises ir laisves. Konstitucinis imperatyvas skelbia: negalioja joks įstatymas ar kitas teisės aktas, priešingas Konstitucijai. Antrame skyriuje „Darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių apsauga“ akcentuojami darbuotojų teisių bei laisvių, įtvirtintų Konstitucijoje, apsaugos būdai ir priemonės. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti,

todėl trečiame skyriuje „Darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių garantijos pagal Darbo kodeksą“ analizuojamos darbuotojų garantijos, padedančios darbuotojams pasinaudoti įstatymu suteiktomis teisėmis ir laisvėmis.

**Tyrimo šaltiniai.** Teisės šaltiniais yra teisės kuriamosios veiklos rezultato – teisės normų - išraiškos formos. Magistrinio darbo tikslą ir uždavinius siekiama įgyvendinti remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksu, bei jų komentarais. Konstituciją sudaro ne tik Konstitucijos tekstas, jame išdėstytos teisės normos, jos principai, bet ir Konstitucinio Teismo doktrina. Todėl analizuojant darbuotojo teises ir laisves, įtvirtintas Konstitucijoje bei jų apsaugą remiamasi ypatingu šaltiniu - Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimais. Pagal Konstitucinio Teismo įstatymo 72 straipsnio 2 dalį Konstitucinio Teismo nutarimai turi įstatymo galią ir yra privalomi visoms valdžios institucijoms, teismams, visoms įmonėms, įstaigoms bei organizacijoms, pareigūnams ir piliečiams. Darbo Kodeksas nustato pagrindines darbo teises, jų įgyvendinimą ir gynimą. Darbo kodekso 4 straipsnio 2 dalis nustato, kad Vyriausybė, kitos valstybės ir savivaldos institucijos turi teisę pagal savo kompetenciją priimti norminius aktus dėl darbo santykių reglamentavimo, tačiau nebloginančios darbuotojų padėties palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Todėl šiame darbe remiamasi darbo santykius reglamentuojančiais įstatymais ir poįstatyminiais aktais, kurie darbe vertinami minėtu atžvilgiu.

Darbo santykius reguliuoja ne tik nacionaliniai įstatymai, bet ir tarptautinės darbo teisės normos. Pagal Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalį tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis, Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalis visas Lietuvos Respublikos tarptautines darbo sutartis pripažįsta Lietuvos darbo teisės šaltiniu, 8 straipsnis įtvirtina šiose sutartyse numatytų taisyklių viršenybę prieš darbo kodeksą ir kitas nacionalines darbo teisės normas, nepriklausomai nuo nacionalinės normos įsigaliojimo momento ar jos specialumo. Įgyvendinant darbo tikslus ir uždavinius remiamasi Visuotine žmogaus teisių deklaracija – pagrindiniu žmogaus teisių dokumentu. Joje minima teisė į darbą, teisė laisvai pasirinkti darbą, teisės į tinkamas darbo sąlygas, apsaugą nuo nedarbo, asociacijų laisvė. Atskleisti teorinę šios temos pusę padėjo Darbo teisė vadovėliai bei monografijos.

## **1. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ SAMPRATA. APSAUGOS OBJEKTAS**

Šiuolaikinėje visuomenėje teisė privalo reikšti ir ginti visuomenės bendrus interesus, suderindama įvairius socialinius siekius, rasdama kompromisinius sprendimus. Teisė egzistuoja veikdama ir reguliuodama žmonių santykius, tokiu būdu ji diegia į žmonių santykius civilizacijos ir socialinės partnerystės pradus ir savo principiniais paliepimais užtikrina teisėtą subjektų veiklą ir elgesį. Jos veikimas apima: teisinio reguliavimo priemonių sukūrimą bei jų taikymą subjektų praktinei veiklai, kad būtų pasiekta norimų rezultatų.

Teisinis reguliavimas gali būti suvokiamas kaip valstybinis ir kaip subjektų tiesiogiai įgyvendinama savitvarka. Reguliavimas apima teisės subjektų teisinės padėties nustatymą - nuo jo prasideda norminis reguliavimas. Piliečio teisinė padėtis apibrėžta konstitucinėmis teisėmis.<sup>2</sup> Analizuojant konstitucines teises ir laisves, manau, svarbu yra paminėti Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau Konstitucijos) reikšmę teisėkūroje.

Konstitucinės teisės apibūdina asmenų subjektines teises, t.y. galimybę elgtis taip, kaip numato teisės normos, galimybę reikalauti, kad kiti teisinio santykio dalyviai atliktų pareigą, taip pat galimybę kreiptis į kompetentingas institucijas, įtvirtintas pagrindiniame šalies įstatyme – Konstitucijoje.

Konstitucines teises galima apibūdinti kaip šalyje galiojančių teisės normų, reguliuojančių tam tikrą visuomeninių santykių sritį, visumą. Ji nustato asmens ir valstybės santykių pagrindus, kitaip sakant asmens teisinio statuso pagrindus. Reikia pabrėžti, kad konstitucinės teisės normos, įtvirtintos aukščiausios galios šalies įstatyme – Konstitucijoje, nustato asmens teisinio statuso principus, pagrindines teises ir laisves. Konstitucijos viršenybę sąlygoja jos ypatingas poveikis visai teisės sistemai. Jos normos turi aukščiausią juridinę galią, joms negali prieštarauti joks teisės aktas, kitaip sakant tai teisėkūros bazė. Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas yra universalus, juo grindžiama visa teisės sistema ir pati Lietuvos Respublikos Konstitucija. Teisinės valstybės principo turinys atsiskleidžia įvairiose Konstitucijos nuostatose ir yra aiškintinas neatsiejamai nuo Konstitucijos preambulėje skelbiamo atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės siekio. Joje įtvirtintas teisinės valstybės principas, be kitų reikalavimų, suponuoja ir tai, kad turi būti užtikrintos žmogaus teisės ir laisvės, kad visos valstybės valdžią įgyvendinančios bei kitos valstybės institucijos turi veikti remiantis

---

<sup>2</sup>Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000. P. 193

teise ir paklusdamos teisei, kad Konstitucija turi aukščiausią juridinę galią ir kad įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei kiti teisės aktai turi atitikti Konstituciją<sup>3</sup>

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos asmens pilietinės, politinės, socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės bei jų apsaugos mechanizmas. Šių teisių, pagrindinių teisių apsaugos garantijos iš esmės atitinka visuotinai pripažintus žmogaus teisių apsaugos standartus. Žmogaus teisės gali būti suprantamos kaip asmens laisvės visuomenėje ir galimybės jas realizuoti.

Konstitucinės žmogaus teisės ir laisvės turi būti interpretuojamos atsižvelgiant į Konstitucijos 18 straipsnį, formuluojamą doktrininį žmogaus teisių principą, kad žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtines. 18 straipsnyje, kuriuo prasideda Konstitucijos skirsnis „Žmogus ir valstybė“, yra įtvirtinta pamatinė norma, kuria remiantis, garantuojamos ir ginamos prigimtines žmogaus teisės ir laisvės. Kituose Konstitucijos straipsniuose skelbiamas atitinkamų prigimtinių žmogaus teisių ir laisvių neliečiamumas, numatomi apsaugos būdai. Žmogaus prigimtine teise, būti traktuojamam vienodai su kitais, saugo žmogaus laisvės sritį, nes iš esmės žmogus yra laisvas tiek, kiek yra lygus su kitais.<sup>4</sup>

Asmens socialinės teisės priskirtinos prie naujausių konstitucinių teisių grupių. Palyginti su asmeninėmis ir politinėmis teisėmis, pripažįstamomis ir konstituciškai įtvirtintoms nuo šiuolaikinių konstitucijų atsiradimo, visuotinis jų paplitimas sietinas su XX a. Pirmojoje pusėje vykusiais socialiniais ir politiniais pokyčiais.

Atskleidžiant darbuotojo<sup>5</sup> konstitucines teises bei laisves, atkreiptinas dėmesys į socialinių ir ekonominių teisių katalogą. Šioms teisėms priskirtinos teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė turėti saugias darbo sąlygas, į teisingą darbo užmokestį ir lygų apmokėjimą už lygiavertį darbą, teisė į poilsį, laisvalaikį, apmokamas atostogas, teisė jungtis į profesines sąjungas, teisė streikuoti. Asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas.

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas „Dėl teisėjų darbo apmokėjimo įstatymo normų // Valstybės žinios, 2001, Nr. 62-2276

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai „ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2643

<sup>5</sup> Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

## 1.1. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ SAMPRATA

„Teisės“ gali būti apibūdinamos kaip tam tikros galimybės, kurias turi vienas ar kitas asmuo, taip pat kaip šių galimybių atsiradimo ir įgyvendinimo pagrindai.<sup>6</sup>

Darbuotojo teisė priklauso socialinėms teisėms, kurios užtikrina asmeniui žmogaus vertą gyvenimo lygį ir socialinę gintį. Socialinių teisių svarba yra ta, kad ji realizuoja žmonių solidarumo idėją. Socialinėmis žmogaus teisėmis reiškiasi valstybės ir tarptautinė bendrijos rūpestis dėl žmonijos ateities. Jas įgyvendinant garantuojamas visuomenės socialinis stabilumas, socialinė santarvė bei rimtis.<sup>7</sup>

Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis. Dirbantis žmogus Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu. Žmogus suprantamas ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas saugotinas. Darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga - užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.<sup>8</sup>

Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą. Darbo santykių teisiniam reguliavimui yra būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas; draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka; galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais, darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Čiočys P. Teisės pagrindai. Vilnius, 1999. P.26

<sup>7</sup> Pumputis A ir kt. Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė. Vilnius, 2003. P. 104

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382

<sup>9</sup> Ibid.

Darbuotojų teises ir laisves reguliuoja ne tik nacionalinė teisė, bet ir tarptautinės darbo teisės normos, todėl analizuojant darbuotojų teises ir laisves negalima nepaminėti 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>10</sup>, 23 straipsnis numato Kiekvieno žmogaus teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo, be jokios diskriminacijos teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą, dirbančio teisę gauti teisingą ir tinkamą atlyginimą, užtikrinantį jam ir jo šeimai žmogaus orumo vertą gyvenimą, jei reikia, papildomą kitomis socialinės apsaugos priemonėmis, teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai

Vienas iš fundamentalių Europos valstybių dokumentų, sudarančių žmogaus teisių visumą yra 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>11</sup>. Chartija reikalauja, kad būtų garantuojama kiekvieno žmogaus teisė į darbą. Įgyvendinant šią teisę reikalaujama, kad kiekvienoje valstybėje būtų išlaikomas kuo didesnis ir pastovesnis užimtumo lygis, ginama kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą ir užsidirbti pragyvenimui. Nemažiau reikšmingas ir ypatingas tarptautinės teisės šaltinis yra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija<sup>12</sup>, kurios tikslas kitoks nei daugumos tarptautinės teisės aktų. Šis tikslas yra visuotinis - siekti, kad Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje skelbiamos teisės būtų visuotinai ir veiksmingai pripažįstamos ir kad jų būtų laikomasi ginant ir toliau įgyvendinant žmogaus teises ir pagrindines laisves. Šiuo požiūriu, Konvencija atlieka tokią pat funkciją kaip ir konstitucinės žmogaus teisių garantijos, nes Konstitucija įtvirtina šias garantijas šalyje, o Konvencija - tarptautiniu lygiu.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 1995 m. sausio mėn. 24 d. nutarime,<sup>13</sup> pasisakė dėl vieno iš pagrindinių dokumentų, reglamentuojančių žmogaus teisę ir laisves - Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, jog Konvencijos pirmame skyriuje yra apibrėžtos žmogaus teisės ir laisvės, kurias, sutinkamai su jos 1 ir 57 straipsniais, ją ratifikavusi valstybė turi garantuoti kiekvienam jos jurisdikcijoje esančiam asmeniui. Konvencijos 1 straipsnyje nustatyta: "Aukštosios susitariančios šalys garantuoja kiekvienam jų jurisdikcijoje esančiam asmeniui teises ir laisves, apibrėžtas šios Konvencijos pirmame skyriuje." Taigi kiekviena valstybė, ratifikavusi Konvenciją, turi veiksmingai įgyvendinti Konvencijos (arba jos protokolų, kuriuos ši valstybė yra ratifikavusi) nuostatas, kad visiškai įvykdytų savo įsipareigojimus pagal ją bei konstatavo, kad Konstitucijos 48 straipsnio ir Konvencijos 4 straipsnio, jo taikymo praktikos lyginamoji analizė leidžia padaryti išvadą, kad

<sup>10</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497

<sup>11</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

<sup>12</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1995 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4,5,9,14, straipsnių ir jos ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atsitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199



Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio trečiosios dalies "a" punktas neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad Lietuvos Respublikos darbo teisės šaltiniai yra ir Europos Sąjungos darbo teisės normos, tiksliau sakant Europos Bendrijos teisė. Europos (Asociacijos) sutartyje daug vietos skiriama teisės derinimui. Sutarties V skyriaus III skirsnio „Įstatymų suderinimas“ 69 straipsnyje buvo įtvirtintas susitariančiųjų šalių abipusis pripažinimas, sutarties 70 straipsnyje numatytas nebaigtinis teisės derinimo sričių sąrašas, kuriame minima darbuotojų apsauga. Vartojama formuluotė „darbuotojų apsauga įskaitant jų sveikatą ir saugą darbe“ rodo, kad turimos mintyse ne tik techninę darbuotojų apsaugą įgyvendinančios, bet ir visus nacionalinės darbo teisės reguliuojamus visuomeninius santykius apimančios normos.<sup>14</sup> Pagrindinių Europos Sąjungos teisių chartijos<sup>15</sup> preambulėje nurodoma, jog atsižvelgdama į Bendrijos ir Sąjungos galias bei uždavinius ir į subsidiarumo principą, ši Chartija dar kartą patvirtina teises, kurios pirmiausia kyla iš konstitucinių tradicijų ir bendrų tarptautinių valstybių narių įsipareigojimų, Europos Sąjungos sutarties, Bendrijos sutarčių, Europos konvencijos dėl žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos, Bendrijos bei Europos Tarybos priimtų Socialinių chartijų ir Europos Bendrijų Teisingumo Teismo bei Europos žmogaus teisių teismo precedentinės teisės. Norėčiau apžvelgti kokias teises ir laisves Sąjunga numato šioje Chartijoje, realizuodama darbuotojų apsaugą. I skyriuje „Orumas“ nurodo, kad iš jokio asmens negalima reikalauti priverstinio ar privalomo darbo. II skyriuje „Laisvės,“ pripažįsta teisę dirbti ir užsiimti laisvai pasirinktu ar apsiimtu darbu, teisę laisvai dalyvauti taikiuose susibūrimuose ir visokio lygio asociacijose, ypač politiniais, profsąjungų ir pilietiniais klausimais, o tai reiškia, kad kiekvienas žmogus, norėdamas ginti savo interesus, turi teisę sudaryti ir stoti į profesines sąjungas. IV skyriuje „Solidarumas“ deklaruojama teisė į įdarbinimo paslaugas - kiekvienas asmuo turi teisę į nemokamas įdarbinimo paslaugas, kur sąžiningos ir teisingos darbo sąlygos - kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios atitinka jo ar jos sveikatą, saugą ir orumą, teisę į didžiausio darbo valandų skaičiaus apribojimą, poilsiui kasdien ir per savaitę skirtą laiką ir į metines apmokamas atostogas bei vaikų darbo draudimas ir jaunuomenės apsauga darbe - samdomas vaikų darbas draudžiamas. Nepažeidžiant taisyklių, kurios jaunuoliams gali būti palankesnės, ir išskyrus ribotas išimtis, į samdomą darbą negalima priimti jaunuolių, kuriems dar nesuėjęs amžius, iki kurio jei privalo lankyti mokyklą. Priimtiems į darbą jaunuoliams turi būti sudaromos jų amžiui tinkamos darbo sąlygos, juos būtina apsaugoti nuo ekonominio išnaudojimo ir

---

<sup>14</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004, P. 98

<sup>15</sup> Pagrindinių Europos sąjungos teisių chartija // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <[www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)>

tokio darbo, kuris gali pakenkti jų saugai, sveikatai, fiziniam, protiniam, moraliniam ar socialiniam vystymuisi ir trukdyti jų išsilavinimui.

Tarptautinių sutarčių reikšmė darbo teisinių santykių reglamentavimo srityje yra labai padidėjusi, kadangi dėl visuotinio darbo teisės vienodinimo ir derinimo daugelį klausimų reglamentuoja tarptautiniai teisės aktai. Darbo kodekso 8 straipsnyje nustatytas tarptautinės ir nacionalinės teisės santykis bei tarptautinės ir nacionalinės teisės normų kolizijų sprendimo taisyklės. Minėto straipsnio 1 dalyje įtvirtintas visuotinai pripažįstamas tarptautinės teisės viršenybės nacionalinei teisei principas. Tarptautinių sutarčių įstatymo<sup>16</sup> 11 straipsnyje numatyta, jog įsigaliojusias Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis Lietuvos Respublikoje privaloma vykdyti. Jei įsigaliojusi ratifikuota Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis nustato kitokias normas negu Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti teisės aktai, galiojantys šios sutarties sudarymo metu arba įsigalioję po šios sutarties įsigaliojimo, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinės sutarties nuostatos. Vadovaujantis 2 dalimi darbo santykiams Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys taikomos tiesiogiai, išskyrus atvejus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas. Tarptautinė sutartis yra teisės šaltinis ir nacionalinės teisės sistemos sudedamoji dalis.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublika nėra ratifikavusi visų konvencijų, tačiau Doc. Dr. Tiažkijus laikosi nuomonės, jog tai nereiškia, kad į jose įtvirtintas normas neturėtų būti atsižvelgiama. Nors ir nėra įsipareigojusi pagal šias konvencijas, jos nustato bendras tarptautinės bendruomenės pripažįstamas taisykles ir principus, kuriuos kiekviena civilizuota valstybė turėtų gerbti.

## **1.2. DARBUOTOJŲ KONSTITUCINIŲ LAISVIŲ SAMPRATA**

Kalbant apie darbuotojus, dažniau įprasta girdėti tik apie jų teises ir aišku pareigas, retai yra panaudojamas žodis „laisvės“, viena iš priežasčių yra tokia, kad šių dviejų žodžių prasmės sutapatinamos, neretai minėtos sąvokos apibūdinamos vienu žodžiu „teisės“. Kita priežastimi gali būti tai, kad „darbuotojai“ ir „laisvės“ mažai kam sukelia asociacijas.

Laisvė - tai subjekto galėjimas reikšti savo valią, nepriklausomybė, apribojimų nebūvimas, teisė nevaržomai, nedraudžiamai reikšti savo ar visuomenės nuomonę, siekimus, galėjimas daryti ką nori bei ramybė.<sup>17</sup>

Konstitucijoje yra įtvirtintos ne pačios subjektinės teisės, o tik asmens teisnumas, t.y. jam iš anksto visuomenės ar valstybės suteiktas leidimas įgyti konstitucijoje nurodytą teisę ir kartu

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948

<sup>17</sup>[ interaktyvus]. [žiūrėta 2009-04-01]. Prieiga per internetą: < <http://www.lkz.lt/startas.htm>>

valstybės įsipareigojimas, kad asmens pareigų vykdymu įgyta subjekcinė teisė bus pripažįstama valstybės ir ginama įstatymo. Konstitucija gali suteikti tik teisingumą ir privilegiją, bet ji niekada negali teisėtai suteikti subjektinių teisių, nes ši yra tik paties subjekto, vykdančio pareigas, kūrinys. Objektinė teisė virsta subjekcinė tik pareigai tarpininkaujant. Šitaip suprantama, teisė gali pretenduoti į „laisvės formą ir matą“. Laisvė prasideda subjekcinėje teisėje slypinčiu leidimu veikti savo interesais, o baigiasi pareiga kaip natūralia to leidimo riba.<sup>18</sup>

Nagrinėjant darbuotojų laisves, aukščiau minėtos Konvencijos 5 straipsnyje fiksuojama, jog kiekvienas žmogus turi teisę į laisvę.

Laisvė yra subjekto galimybė nevaržomai, savo nuožiūra elgtis bei veikti.<sup>19</sup> Laisvę taip pat galima apibūdinti kaip žmogaus galią, kurią jis vykdo savo paties valia.

1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracijos preambulėje pažymėta, kad visų žmonių giminės narių prigimtinio orumo ir lygių bei neatimamų teisių pripažinimas yra laisvės, teisingumo ir taikos pasaulyje pagrindas.

Kaip matyti iš sąvokų, „laisvė“ skiriasi nuo „teisės“, tačiau, praktiškai visuose teisės aktuose jos yra neatskiriamos. Rusų literatūroje, ieškodama „laisvės“ apibūdinimo, visur susidurdavau su fraze: „darbo laisvė, teisė į darbą“. Mano manymu, kad perfrазавus tai bus – teisė laisvai pasirinkti darbą, ir vėl grįžau prie to paties, kad darbuotojo laisvės ir teisės yra skirtingi bet neatsiejami dalykai.

Pirmasis universalus tarptautinės teisės aktas, įtvirtinęs socialines žmogaus teises - 1966 m. Jungtinių Tautų priimtas Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas,<sup>20</sup> Lietuvoje įsigaliojęs 1992 m. vasario mėn. 20 d. Šeštame straipsnyje skelbiama, jog Valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta darbo laisvę, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti. Priemonės, kurių kiekviena valstybė, šio Pakto Šalis, imasi šiai teisei visiškai įgyvendinti, apima techninį ir profesinį orientavimą ir mokymo programas, strategiją ir metodus, taikomus siekiant tolygios ekonominės, socialinės ir kultūrinės plėtros bei visiško produktyvaus užimtumo, kad būtų apsaugotos asmens pagrindinės politinės ir ekonominės laisvės.

Kaip minėjau, „laisvė“ minima tokiu principu kaip asociacijos laisvė, tačiau, tam, kad tą laisvę galima būtų įgyvendinti reikia turėti teisę. Europos žmogaus pagrindinių teisių ir laisvių apsaugos konvencijos 1 skyriaus „Teisės ir laisvės“ 11 straipsnyje „susirinkimų ir asociacijos

<sup>18</sup> Vaišvila A. Teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000. P. 101

<sup>19</sup> [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: < <http://lt.wikipedia.org/wiki/Laisv%C4%97>>

<sup>20</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290

laisvė“ sakoma, jog Kiekvienas turi teisę į taikių susirinkimų laisvę, taip pat laisvę jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai. Naudojimuisi šiomis teisėmis netaikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos, kuriuos nustato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje dėl valstybės saugumo ar visuomenės apsaugos, siekiant užkirsti kelią viešosios tvarkos pažeidimams ar nusikaltimams, apsaugoti žmonių sveikatą ar moralę arba kitų asmenų teises ir laisves. Šis straipsnis nekliudo įvesti teisėtų šiomis teisėmis asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės tarnyboje.

Apsauga darbo teisiniuose santykiuose ypatinga forma visų pirma pasireiškia siekiant apsaugoti ekonomiškai silpnesnės darbo teisiųjų santykių šalies – darbuotojo teises bei teisėtus interesus. Siekiant visapusiškai garantuoti asmens, darbo teisiųjų santykių dalyvio, gerovę, rinkos ekonomikos sąlygomis, valstybė privalo kontroliuoti šią teisiųjų santykių sritį, nustatydamą tam tikrus principus ir metodus privalomus tiek valstybinėje tiek privačioje darbo santykių sferoje.

Konstitucinis poveikis, lemiantis darbo santykių teisinio reguliavimo strategiją, remiasi savitu norminiu pagrindu, kurį sudaro skirtingų savo reguliacinėmis savybėmis ir tikslinė kryptimi norminių nurodymų formos. Pagrindinė konstitucinių nuostatų reikšmė yra ta, kad jos tiesiogiai veikia darbo teisės formavimąsi ir plėtrą, nubrėždamos svarbiausias teisėkūros šakinės sandaros kryptis ir ribas.

Darbo kodekso 36 straipsnis numato, jog darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams. Ši nuostata reiškia, kad valstybės institucijos, teismas, darbo ginčus nagrinėjantys organai ar profesinės sąjungos privalo neginti darbo teisių, kurias įgyvendinant iškreipiamas jų turinys, tikslas ir paskirtis. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal komentuojamą straipsnį pagrindas atsisakyti ginti teises yra ne pačios teisės normos, įtvirtinančios darbo teisę, ydingumas, o būtent netinkamas jos taikymas.

Nagrinėjant darbuotojo teises, įtvirtintas Konstitucijoje, manau, būtina paminėti ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą. Konstitucinis Teismas 2003 m. liepos 4 d. ir 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimuose konstatavo, kad vienas iš teisėtų lūkesčių apsaugos principo elementų yra teisių, įgytų pagal Konstituciją, Konstitucijai neprieštaraujančius įstatymus ir kitus teisės aktus, apsauga. Vadinasi, santykiuose su valstybe, pagal Konstituciją yra saugomi ir ginami tik tie asmens lūkesčiai, kurie kyla iš pačios Konstitucijos ar iš įstatymų bei kitų teisės aktų, neprieštaraujančių Konstitucijai. Tik tokie asmens lūkesčiai santykiuose su valstybe laikomi teisėtais. Konstitucinė asmens teisėtų lūkesčių apsauga aiškintina neatsiejamai nuo Konstitucijoje įtvirtinto teisingumo principo, Konstitucijoje įtvirtintos įgytų teisių apsaugos,

būtinumo užtikrinti asmens, kuris paklūsta teisei, laikosi įstatymų reikalavimų, pasitikėjimą valstybe ir teise.

Darbo teisių ir pareigų socialinė reikšmė atsiskleidžia jas įgyvendinant, t.y. jos yra vertingos tiek, kiek šias teises galima įgyvendinti ir kiek galima tikėtis, kad bus vykdomos pareigos. Darbo subjektai turi galimybę pasirinkti teisėtą, pagrįstą ir protingą priemonę įgyvendinti savo teises. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas nustato bendruosius teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo reikalavimus.<sup>21</sup>

Darbuotojo teisių ir laisvių apsauga darbo teisiniuose santykiuose ypatinga forma visų pirma pasireiškia siekiant apsaugoti ekonomiškai silpnesnės darbo teisinių santykių šalies – darbuotojo teises bei teisėtus interesus. Siekiant visapusiškai garantuoti asmens, darbo teisinių santykių dalyvio, gerovę, rinkos ekonomikos sąlygomis, privaloma kontroliuoti šią teisinių santykių sritį, nustatant tam tikrus principus ir metodus privalomus tiek valstybinėje tiek privačioje darbo santykių sferoje. Manau, kad vienas iš tokių principų gali būti: darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių įgyvendinimas.

Apibendrinant, norėčiau pažymėti darbuotojo konstitucines teises ir laisves pagal Konstituciją ir Darbo kodeksą, kurių apsauga II bei III šio darbo dalyse atskleidžiama per teisės normų įgyvendinimą bei Darbo kodekse įtvirtintas garantijas. Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinti pagrindiniai visų darbo teisinių santykių, patenkančių į Darbo kodekso reglamentavimo sritį principai, kuriuos galima pavadinti konstituciniais. Minėti principai priskiriami žmogaus socialinėms ir ekonominėms teisėms bei laisvėms, įtvirtintoms Konstitucijoje.

Konstitucijos 48 straipsnyje teigiama:

- kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą, Darbo kodekse ši laisvė skamba “laisvė pasirinkti darbą“, reiškia teisė į darbą turinį sudaro teisė į darbo laisvę. Čia būtina paminėti ir tai, kad priverčiamasis darbas draudžiamas, išskyrus Konstitucijos 48 straipsnio 4 ir 5 dalyse paminėtas darbas. Darbo kodekse taip pat įtvirtintas principas – „visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas“, kurį galima suprasti, jog laisvas darbas nesuderinamas su privertimu dirbti;
- teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, Darbo kodekse ši teisė įvardijama kaip saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas, kitaip sakant, darbuotojų teisė dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis bei tinkamų darbo sąlygų užtikrinimas;

---

<sup>21</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P-230.

- gauti teisingą apmokėjimą už darbą, taip pat skamba ir principas, įtvirtintas Darbo kodekse, minėta teisė reiškia: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį. Konstitucijos komentare<sup>22</sup> bei Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 7 punkto komentare pažymėta, jog darbo užmokesčio garantijos ir teisingas apmokėjimas už darbą nėra suderinamas ne tik su diskriminacija ir privilegijomis, bet ir su lygiavai vienodų apmokėjimu už nevienodą darbą;
- Konstitucijos 49 straipsnis nustato, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Aptariamo straipsnio 1 dalyje nustatyta kiekvieno dirbančio žmogaus teisė turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas yra būtina žmogaus organizmo funkcijų atstatymo ir visaverčio gyvenimo sąlyga.<sup>23</sup> Minėta teisė padeda įgyvendinti teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas;
- Konstitucijos 50 straipsnis įtvirtina konkrečią asociacijos rūšį, bei darbuotojų laisvę, nurodant, jog profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teise bei interesus. Darbo kodekse įtvirtintas asociacijų laisvės principas. Tai vienos iš darbo santykio šalių – darbuotojų teisė kurti profesines, ekonomines ir socialine teise bei interesus.
- Viena iš populiariausių darbuotojų teisių pastaruoju metu, įtvirtinta Konstitucijos 51 straipsnyje, skamba taip: “Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti.“ Principo, kuris įtvirtintų šią konstitucinę teisę nėra, tačiau Darbo kodeksas reglamentuoja (76-85 straipsniai) kas yra streikas, teisinę streikuotojų padėtį ir garantijas, darbdaviui draudžiamų veiksmų sąrašą, taip apsaugant darbuotojų laisvę, streiko pabaigą bei atsakomybę.

---

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis.- Vilnius, 2000. P. 430-431

<sup>23</sup> Ibid., P. 440

## 2. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ APSAUGA

Daugelis darbo teisių ir laisvių yra nustatytos Darbo kodekse ir kituose darbo įstatymuose, kurie nustato tam tikrus būdus bei procedūras įgyvendinti jas bei atvejus, kuriais darbuotojas gali pasinaudoti savo teise ir laisve.

Lietuvių kalbos žodyne, žodis „apsauga“ sutapatinamas su žodžiais – saugojimas gynimas, saugojimo priemonės. Tuo tarpu, savo teisių gynimo būdas yra savigny. Siekiant užtikrinti darbo teisių subjektų lygybę, darbo teisių savigny gali būti panaudota ties esant kolektyviniams, tiek individualiems darbo teisiniams santykiams. Svarbiausi teisės į darbo teisių gynybą būdai yra darbo teisių savigny ir darbo teisių gynimas, atsiskleidžiantis per galėjamą įgyvendinti savo teises.

Teisės įgyvendinimas – tai naudojimas teisės normų suteiktais ar neužkirstais leidimais – subjektinėmis teisėmis, vykdant tas teise legalizuojančias pareigas. Kalbant apie darbuotojo teises – tai teisės normų įgyvendinimas esant faktiniams teisiniams santykiams. Jų socialinė reikšmė atsiskleidžia jas įgyvendinant, t.y. jos yra vertingos tiek, kiek šias teises galima įgyvendinti.

Požiūris į teisę kaip subjektinių teisių ir pareigų vienovę padeda suvokti teisės įgyvendinimą, kaip vientisą procesą-įsitikinti, kad nėra jokių „autonomiškų“ teisės įgyvendinimo „formų“, o tik naudojimas subjektinėmis teisėmis vykdant jį legalizuojančias pareigas ir tam naudojimuisi talkinantis ar ribojantis teisės taikymas. Savo ruožtu naudojimas teise- tai atlikimas teisės normų leistų arba neuždraustų veikų, kuriomis teisės subjektai apsaugo, įgyvendina savo teisėtus interesus, subjektines teises.<sup>24</sup>

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2004 m. liepos mėn. 4 d. nutarime<sup>25</sup> konstatavo, kad Vienas iš teisėtų lūkesčių principo elementų yra teisių, įgytų pagal Konstituciją, Konstitucijai neprieštaraujančius įstatymus ir kitus teisės aktus, apsauga. Nagrinėjamos bylos kontekste pažymėta, kad asmenys, kurie pagal įstatymą įgijo tam tikras teises, turi teisę pagrįstai tikėtis, kad šios teisės nustatytą laiką bus išlaikytos ir įgyvendinamos. Pagal šį principą teisinį reguliavimą galima keisti tik laikantis iš anksto nustatytos tvarkos. Pažymėtina, kad keičiant teisinį reguliavimą būtina laikytis Konstitucijos normų ir principų, inter alia - principo *lex retro non agit*, kad teisinio reguliavimo pataisomis negalima paneigti asmens įgytų teisių ir teisėtų interesų.

<sup>24</sup> Vaišvila A. Teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000. P. 300

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl pareigūnų ir karių valstybinių pensijų“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 68-3094

Darbo kodeksas nustato, kad darbo teisės ir pareigos gali atsirasti, pasikeisti ar pasibaigti:

- Pagal LR Darbo kodeksą ir kitus įstatymus, darbo sutartis, kolektyvines sutartis, kitus susitarimus, nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius;
- Pagal teismų sprendimus;
- Pagal administracinius aktus, sukeliančius darbo teises pasekmes ir kt.

Keičiantis ekonominiams bei socialiniams santykiams yra svarbu nustatyti teisės normas principus, kurie užtikrina tinkamą darbo teisių įgyvendinimą. Manau, kad darbuotojo teisės ir laisvės bus tinkamai apsaugotos, jei darbo teisės subjektai vadovausis jais, įgyvendinant darbo teises ir pareigas arba, kitaip tariant teisės normas. Išskiriami trys įgyvendinimo būdai:

- Savarankiški individualūs veiksmai;
- Savarankiški kolektyviniai veiksmai;
- Darbo teisių įgyvendinimas su kompetentingų institucijų pagalba.<sup>26</sup>

Teisės norma įgyvendinama tada, kai atsiranda tam tikra gyvenimo situacija, numatyta teisės normose, tačiau ne visada jas galima tiesiogiai įgyvendinti, turint tai omenyje ir siekiant, užtikrinti tinkamą teisiną poveikį darbo santykiams, formuojant faktinį subjektų elgesį, atitinkantį įstatymams, būtina paminėti teisės normų įgyvendinimo taisykles, tai aiškinimas, konkretinimas, kolizijų sprendimas ir analogija.

Siekiant, kad teisės normos tekste formuluojamus draudimus ir leidimus būtų galima įgyvendinti, privalu juos suvokti. Vienas iš teisės principų dėl teisės normų aiškinimo yra tai, kad kiekviena norma turi būti aiškinama ne atskirai, o kitų teisės normų kontekstu. Lietuvos Aukščiausiasis teismas šiuo klausimu yra pasisakęs kad bet kuri teisės norma, {,,} gali būti tinkamai išaiškinta tik tada, jeigu bus atsižvelgta į jos sisteminius ryšius su kitomis to paties įstatymo, atitinkamos teisės šakos ar teisės instituto normomis, taip pat jos santykį su Konstitucija ir joje įtvirtintais bendraisiais teisės principais, esančiais visos teisės sistemos pagrindu.<sup>27</sup>

Darbo santykius reglamentuojančiuose normose dažnai pastebimas neapibrėžtumas. Abstrakčiomis teisės normomis įstatymų leidėjas stengiasi aprėpti kuo platesnį visuomeninių santykių kompleksą ir apibūdinti esminius tų santykių požymius viena apibendrinta formule. Konkretinimas tokių teisės normų atliekamas: šalių susitarimu, poįstatyminiais aktais, kolektyvinėje sutartyje.

<sup>26</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 233

<sup>27</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-50/1999, kat. 32.



## **2.1. SAVARANKIŠKI INDIVIDUALUS VEIKSMAI, ĮGYVENDINANT KONSTITUCINES DARBUOTOJO TEISES IR LAISVES.**

Darbuotojai gali savarankiškai įgyvendinti savo teises, atlikti tam tikrus veiksmus. Vienas iš darbuotojo konstitucinių teisių į darbą realizavimo būdų yra darbo sutartys. Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose. Darbo kodekso 95 straipsnis numato darbo sutarties sąlygas, nesusitarus dėl šių sąlygų, darbo sutartis laikoma nesudaryta. Darbo teisėje egzistuoja dvi darbo sutarties turinio sąlygų grupės: būtinios ir fakultatyvinės. Darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos būtinios ir fakultatyvinės sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Norėčiau pabrėžti, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartyje.

Remiantis komentuojamojo straipsnio 4 dalimi šalims leidžiama sulygti ir dėl kitų, papildomų darbo sutarties sąlygų. Tokios sąlygos nėra būtinos, kad darbo sutartis galiojotų.

Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai gali būti iš tiesų labai įvairūs, nes jau pati sąvoka „susitarimas“ suponuoja šio susitarimo šalių laisvę. Papildomi susitarimai gali būti inkorporuoti į pačią darbo sutartį arba gali būti sudaryti kaip atskiras darbuotojo ir darbdavio susitarimas, tačiau esminis principas, įtvirtintas darbo kodekso 94 straipsnio, 2 dalyje, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, taikytinas ir papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų atžvilgiu. Pagal sudaromų papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų turinį juos sąlygiškai galima būtų klasifikuoti į:

➤ susitarimus, kuriais siekiama apginti darbdavio turtinius interesus (pavyzdžiui, susitarimus, kuriais siekiama apsaugoti darbdavio padarytas investicijas į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimus dėl nekonkuravimo, susitarimus, kad darbuotojas be rašytinio darbdavio sutikimo darbo sutarties galiojimo metu neįsidarbina kitose įmonėse ir pan.), ir

➤ susitarimus, kuriais siekiama skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui, t.y. nustatyti įvairias papildomas garantijas bei lengvatas darbuotojams (pavyzdžiui, susitarimus dėl

darbuotojų draudimo darbdavio lėšomis gyvybės draudimu, sveikatos draudimu, pensijų draudimu, susitarimus dėl išlaidų darbuotojo mokslams padengimo ir pan.).<sup>28</sup>

Nagrinėjant darbuotojų teisių įgyvendinimą, mane daugiau domina būtent susitarimai, kurie nustato papildomas garantijas bei lengvatas. Darbuotojams suteikiamas garantijos bus aptariamoms trečioje dalyje.

Reikia pažymėti, kad darbuotojas, kaip darbo teisinių santykių subjektas, nėra absoliučiai ginamas įstatymo – norėdamas įgyti ir įgyvendinti daugelį įstatymo jam suteikiamų teisių, darbuotojas privalo ne tik būti aktyvus darbo teisinių santykių dalyvis, bet ir atlikti konkrečias darbo teisės normų jam nustatytas pareigas. Taigi, kai yra darbo teisiniai santykiai, kurių subjektui – darbuotojui įstatymo leidėjas imperatyviai užtikrina tik minimalias ir būtiniausias garantijas, darbuotojas turi pareigą tinkamai ir laiku rūpintis jam įstatymo suteikiamų teisių įgyvendinimu.

Manychiau, kad vienu iš darbuotojo teisių įgyvendinimo pavyzdžiu gali būti – darbuotojo teisė dirbti ne visą darbo laiką. Darbo kodekso 146 str. numato, kad ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas : darbuotojo ir darbdavio susitarimu, darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą ir t.t. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties tipo darbo sutartį ir atliekančio tą patį arba panašų darbą, darbo valandos.<sup>29</sup> Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tiek sumažinant darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną, tiek taikant abi darbo laiko sumažinimo formas.

Darbuotojų teisė į tinkamas trukmės darbo laiką ir poilsį, gauti teisingą apmokėjimą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas yra konstitucinė (Konstitucijos 48 str. 1 d.). O nagrinėjamo straipsnio pagalba kaip tik ir saugomos minėtos teisės. Svarbiausia yra tai, kad darbuotojas sudarant sutartį, turint pagrindą, gali reikalauti įtraukti būtent šią sąlygą – dirbti ne visa darbo laiką. Atkreiptinas dėmesys, kad medicinos įstaigos išvada nėra savarankiškas pagrindas nustatyti ne visą darbo laiką, t.y. jeigu darbuotojas nepasinaudos savo teise reikalauti ne viso darbo laiko režimo, darbdavys neturės teisės ne visą darbo laiką nustatyti vien vadovaudamasis pateikta išvada.

Pažymėtina, jog Konstitucinis teismas 2001 m. gruodžio 25 nutarime<sup>30</sup> konstatavo, kad lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas, derinasi su Konstitucijos nuostatomis,

<sup>28</sup> Povilaitienė I. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai// [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą: <[http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva\\_pranesimas\\_DK\\_konferencija.pdf](http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf)>

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004. P.184

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl ne viso darbo laiko nustatymo“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1595

kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, kad valstybė remia visuomenei naudingas ūkines pastangas ir iniciatyvą.

Pagrindiniai principai ir minimalūs reikalavimai dėl darbo ne visą darbo laiką nustatyti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“<sup>31</sup>, pripažindama produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo reikšmę visiems darbuotojams, ekonominę ne visos darbo dienos svarbą, būtinybę, kad užimtumo politika būtų atsižvelgiama į ne visos darbo dienos reikšmę kuriant papildomas įdarbinimo galimybes, ir būtinybę užtikrinti ne visą darbo dieną dirbančiųjų saugą tokiose srityse kaip galimybė įsidarbinti, darbo sąlygos bei socialinė apsauga. Svarbi ir Europos Bendrijos Tarybos direktyva 97/81/EB „Dėl darbo ne visą darbo laiką“<sup>32</sup>, kurioje pabrėžiama, kad būtina imtis priemonių, kurios skatintų užimtumą ir moterų bei vyrų lygias galimybes, ir kviečiama imtis priemonių, siekiant didesnio užimtumo, ypač naudojant lankstesnį darbo organizavimą, kuris kartu patenkintų darbuotojų pageidavimus bei konkurencijos reikalavimus, remiantis Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 7 punktu, inter alia, nustato, kad "vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti Europos Bendrijos darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas. Šis procesas turi būti susijęs su nurodytų sąlygų derinimu, kartu tobulinant (...) darbo formas, o būtent terminuotas sutartis, darbą ne visą darbo dieną.

Tęsiant darbuotojo konstitucinių teisių apsaugos įgyvendinimą, būtina pažymėti, kad darbuotojams dirbantiems ne visą darbo laiką, negali kilti jokių nepageidaujamų padarinių, išskyrus proporcingą dirbtam laikui ar atliktam darbui darbo užmokestį. Bet aš, manau, kad darbuotojas, reikalaudamas ar susitardamas su darbdaviu, turi suprasti, kad atlyginimas bus mokamas už dirbtą laiką ir sąmoningai to siekti. Apsaugant silpnesniąją šalį, įstatymų leidėjas nesuteikia darbdaviui teisės savavališkai nustatyti darbuotojui ne viso darbo laiko sąlygų. Požiūris į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, negali būti mažiau palankus nei požiūris į panašius darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką. Todėl darbdaviai įpareigojami plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes – skatinti siekti karjeros bei profesinį mobilumą, taikyti proporcingo laiko principą arba lankstųjį darbo laiką. Tiek Konvencija Nr. 175, tiek ir Direktyva Nr. 97/81/EB numato nuostatą, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką arba atvirkščiai negali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį, išskyrus atvejus, susijusius su atitinkamos įmonės gamybos organizavimo reikalavimais.

---

<sup>31</sup> TDO konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą:<[www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)>

<sup>32</sup> Tarybos direktyva 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo laiką // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą:< <http://eur-lex.europa.eu>>

Svarbu yra tai, jog lankstaus, ne viso darbo laiko, režimo nustatymas derinasi su Konstitucijos nuostatomis, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą (48 straipsnio 1 dalis), kad valstybė remia visuomenei naudingas ūkines pastangas ir iniciatyvą. Ne visas darbo laikas nemažina darbuotojo garantijų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, įgyvendinant kitas darbo teises. Taip pat, jiems negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo laiką. Be to, darbas ne visą darbo dieną leistų užimti daugiau žmonių, o tai labai svarbu esant dabartiniam nedarbo lygiui.

Didelę reikšmę darbo ir poilsio laiko reglamentavimui Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse turi Europos Bendrijos teisės aktai. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB<sup>33</sup>, nustatanti minimalaus poilsio, maksimalaus darbo laiko organizavimo aspektus. Ši direktyva atitinka pagrindines teises ir principus, išdėstytus Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, ir yra skirta užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi jos 31 straipsnio, kuriame numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, į dienos ir savaitės poilsį bei į kasmetines mokamas atostogas.

Atsižvelgiant į aptartus dalykus, galima daryti išvadą, kad darbuotojas ne visada gali būti vadinamas silpnąją darbo teisinių santykių šalimi, negalinčia daryti įtakos darbo teisinių santykių turiniui. Kai kada jis net gali diktuoti darbdaviui vienokias ar kitokias darbo sąlygas. Be to galima daryti išvadą, kad darbo teisinius santykius reglamentuojančios normos, suteikiančios darbuotojui teisę apsispręsti, ar reikalauti iš darbdavio nustatyti ne viso darbo laiko sąlygas nepažeidžia darbuotojo ir darbdavio teisių, pareigų bei teisėtų interesų pusiausvyros

## **2.2 DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ APSAUGA BEI ĮGYVENDINIMAS KOLEKTYVINIŲ VEIKSMŲ PAGALBA.**

Darbo teisinio šalių lygybės išlaikymo principas, kuriuo remiantis reglamentuojami darbo teisiniai santykiai, būtų neveiksmingas, jei darbuotojams nebūtų užtikrinama galimybė pasitelkti kolektyvinę pagalbą. Valstybė, nustatydamą tam tikras darbo teise ir laisves įtvirtina galimybę darbo subjektams patiems nustatyti tam tikras teises, taip pat, užtikrina, kad tas teises ir

---

<sup>33</sup> Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>

laisves galima būtų įgyvendinti bei apginti. Dėl to būtina garantuoti darbuotojams pasinaudoti teisėtomis darbo teisių gynimo priemonėmis. Jei darbo teisių gynimo priemonės nebūtų nustatytos, jų įgyvendinimas priklausytų nuo darbo subjekto valios ir valstybės valdžios autoriteto.

Neigiant kitų interesus, negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos grupės arba vieno asmens interesą. Elgiantis vienašališkai būtų ignoruojama humaniškoji teisės paskirtis, didėtų socialinių konfliktų galimybė. Teisė negali remtis vien tik daugumos ar mažumos interesais, todėl teisėkūroje turi būti siekiama derinti interesus panaudojant optimalias šalių susitarimo galimybes. Be valstybės aukščiausiosios valdžios valios išraiškos, t. y. įstatymo, praktiškai neįmanomas nė vienas svarbesnio visuomeninio reiškinio atsiradimas, vystymasis ir teisėtas egzistavimas. Pagrindinis naujojo Darbo kodekso, kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d., bruožas yra socialinės partnerystės įteisinimas, nustatant, kad „ji įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu“. Socialinės partnerystės prielaida yra darbuotojams ir darbdaviams garantuojama Konstitucinė laisvė jungtis į asociacijas, darbuotojų profesinių, socialinių ir ekonominių interesų apsauga, kolektyvinių derybų ir susitarimų laisvė, darbdavių ir darbuotojų organizacijų ir valstybės atstovų pripažinimas lygiaverčiais derybų subjektais. Interesų derinimas yra socialinės partnerystės pagrindas. Valstybė siekia minėtojo darbuotojų ir darbdavių (toliau – socialinių partnerių) interesų derinimo ir santykių stabilumo.<sup>34</sup>

Pažymima, kad darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius grindžiama pagrindu - asociacijos laisvė, kuri, laikoma vienu iš pagrindinių kolektyvinės darbo teisės principų. Vadinasi, asociacijos laisvės principo įtvirtinimas ir įgyvendinimas sudaro prielaidas pradėti socialinę partnerystę. Pagal asociacijos laisvės principą asociacija suprantama kaip bet kokia darbuotojų ar darbdavių organizacija, kurios tikslas – įtvirtinti ir apginti tinkamai darbuotojų ar darbdavių interesus. Asociacijų laisvė suteikia subjektams teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į asociacijas. Kita vertus, asociacijų laisvė, kaip ir bet kokia kita laisvė, nėra absoliuti. Jos įgyvendinimas, užtikrinant kitų asmenų ir organizacijų teisę, gali būti apribotos valstybės įstatymais, nevaržančiais ir neapribojančiais darbuotojams ir jų organizacijoms suteikiamų garantijų.

Suprantama, kad organizuotai darbuotojų grupei kur kas lengviau daryti poveikį darbdaviui – ekonomiškai stipresne šaliai nei vienam darbuotojui. Kolektyviniai darbo santykiai padeda užtikrinti lygiavertę kolektyvinės sutarties šalių padėtį, apginti tiek vienos, tiek kitos šalies

---

<sup>34</sup> Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija, 2002, t. 30(22). P. 81

teisės ir teisėtus interesus, socialinės partnerystės sąlygomis kolektyvinių sutarčių normos mažina socialinę įtampą.<sup>35</sup>

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnis įtvirtina nuostatą – „Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai“. Jos gina darbuotojų procesines, ekonomines bei socialines teises bei teisėtus interesus, kitaip tariant, minėtas straipsnis įtvirtina konkrečią asociacijos rūšį, kurios veikla pasireiškia darbo ir su juo susijusiu visuomeninių santykių srityje. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinti pagrindiniai visų darbo teisinių santykių, patenkančių į darbo kodekso reglamentavimo sritį principai, numatantys asociacijos laisvę bei kolektyvių derybų laisvę, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus.

2007 m. spalio 16 d. Lietuvos Respublikos trišalė taryba pritarė socialinės partnerystės pripažinimo deklaracijai, kurioje Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos: Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija, siekdamos: darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros; palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą; mažinti socialinę atskirtį ir skurdą. Socialinę partnerystę grįsdamos: asociacijų laisve, laisvomis kolektyvinėmis derybomis, savanoriškumu ir savarankiškumu priimant šalis susaistančius išipareigojimus; galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumu, realiu išipareigojimų vykdymu, objektyvios informacijos teikimu, tarpusavio kontrole ir atsakomybe; šalių lygiateisiškumu, geranoriškumu ir pagarba teisėtiems savitarpio interesams.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 11 straipsnis taip pat garantuoja kiekvieno žmogaus teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti. Naudojimuisi šia teise, negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos atvejus, kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti. Šis straipsnis nekludo įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose.

Asociacijų laisvės principas turi pozityvųjį ir negatyvųjį apsektus. Pozityvusis aspektas reiškia, kiekvieno asmens teisę stoti į asociacijas, negatyvusis aspektas reiškia, kad niekas

---

<sup>35</sup> Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius// Justitia, 2005, Nr. 2(56). P. 35

negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai. Tačiau ši laisvė nėra absoliuti, kadangi jos įgyvendinimas gali būti apribotas įstatymais.

### **2.2.1. PROFESINĖS SAJUNGOS - DARBUOTOJO TEISIŲ APSAUGOS FORMA**

Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalyje nustatyta:“ Profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Laisvė pasirinkti darbą, teisė turėti tinkamas, saugias darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, teisė turėti poilsį yra individualios darbuotojo teisės, įtvirtintos Konstitucijoje. Darbo teisinio santykio šalių lygybės ir jėgos pusiausvyros išlaikymo principas, kuriuo remiantis reglamentuojami darbo teisiniai santykiai, būtų deklaratyvus ir neveiksmingas jei darbuotojams nebūtų užtikrinama galimybė prieš darbdavį, kuris turi didesnę ekonominę potencialą ir galimybes disponuoti darbo pasiūla, pasitelkti kolektyvo jėgą.<sup>36</sup> Darbo kodekso 19 straipsnis, taip pat numato, jog atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos, kurios vadovaujasi Profesinių sąjungų įstatymu. Šio įstatymo preambulėje nurodyta, jog asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, įstatymo nustatyta tvarka turi teisę steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. Profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus.<sup>37</sup>

Pažymėtina, kad istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip visų darbuotojų gynėjos. Todėl daugelio šalių Konstitucijose, taip pat ir Lietuvos Respublikos, yra įtvirtinta, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Per dvišales ir trišales derybas su vyriausybe, darbdavių atstovais, jos gali spręsti ekonomines ir socialines ne tik savo narių, bet ir kitų darbuotojų problemas. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, gali veikti visų jų labui ir siekti, pavyzdžiui, kad būtų nustatytas tos įmonės darbuotojų teisingas darbo užmokestis arba užtikrintos saugios darbo sąlygos. Paprastai, visų darbuotojų interesams, atstovaujama sudarant su darbdaviais kolektyvines ar kitokias sutartis bei susitarimus. Konstitucinis Teismas pabrėžia, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis.- Vilnius, 2000. P. 450

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933

ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>38</sup> 56 str. 1 d. 5 p. numatyta jog profesinės sąjungos gali būti atstovais teisme pagal pavedimą, jeigu jos atstovauja profesinės sąjungos nariams darbo teisinių santykių bylose. Taigi profesinės sąjungos atstovauja ir gina savo narius santykiuose su darbdaviais, valstybės institucijose ir teismuose. Atstovaudamos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams, jos gali vesti kolektyvines derybas su darbdaviais, dėl kolektyvinių darbo sutarčių sudarymo, dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus, streikus. Profesinių sąjungų paskirtis - atitinkamais atvejais organizuoti ginti ne tik savo narius, bet ir visus darbuotojus, atsispindi ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose, kurias Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 m. birželio 23 d. Antai 1981 m. birželio 23 d. konvencijos "Dėl kolektyvinių derybų skatinimo" 5 straipsnyje skelbiama, jog turi būti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamoms valstybės sąlygoms.

Kontrolė yra svarbus profesinių sąjungų veiklos būdas. Įgyvendinant kontrolės funkcijas galima nustatyti, ar darbdavys savo sprendimais nepažeidinėja darbuotojų profesinių, ekonominių ar socialinių teisių bei interesų. Pažymėtina, kad pagal 1991 m. lapkričio 21 d. priimtą Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnio redakciją profesinėms sąjungoms buvo suteikta teisė kontroliuoti, kaip darbdavys vykdo tik su profesinės sąjungos narių teisėmis bei interesais susijusius įstatymus, kolektyvines sutartis ar kitokius susitarimus. Darbdavys privalo vykdyti įstatymų normų reikalavimus dėl darbuotojų darbo ir ekonominių bei socialinių sąlygų. Tais atvejais, kai darbdavys priima tokius sprendimus, kuriais vienaip ar kitaip yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, profesinė sąjunga turi į tai reaguoti ir pareikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 2 dalį, šiuos reikalavimus darbdavys turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų, dalyvaujant juos pateikusiems profesinės sąjungos atstovams, o pagal minėto straipsnio 3 dalį, darbdaviui laiku neišnagrinėjus profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisakius jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą.<sup>39</sup>

Darbo kodekso 20 straipsnis numato, kad gindamos darbuotojų teises ir interesus, profesinės sąjungos vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, Darbo kodekso ir savo įstatais. Pažymėtina, kad jos vadovaujasi ir Konstitucija, TDO konvencijomis ir kitais teisės aktais. Reikšmingiausi šios srities tarptautiniai aktai tai TDO Konvencijos: Nr. 87 „Dėl

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr.124-5626.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimas „Dėl profesinių sąjungų“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199



asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo<sup>40</sup>, kurioje nurodoma, kad „darbuotojai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Darbuotojų organizacijos turi teisę parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas.“, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo.“<sup>41</sup> nustatanti, kad darbuotojų organizacijos yra ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>42</sup> 1 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėje sąjungoje, arba veiklos tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Kaip jau minėjau, šioje konvencijoje „darbuotojų atstovai“ suprantami kaip išrinkti ar paskirti į darbuotojus atstovaujančias organizacijų organus asmenys. Konvencijos 2 straipsnyje numatyta, kad darbuotojų atstovams įmonėje suteikiamos atitinkamos galimybės operatyviai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas, atsižvelgiant į konkrečios šalies darbo santykių sistemą, atitinkamos įmonės dydį, poreikius ir galimybes. Taip pat atkreiptinas dėmesys į to paties straipsnio 3 dalies normą, jog nurodytų galimybių (garantijų) teikimas negali mažinti atitinkamos įmonės darbo efektyvumo, t. y. garantijos, suteikiamos darbuotojų renkamiems atstovams nėra absoliučios ir negali pažeisti darbdavio, kaip ūkio subjekto. Teisių ir teisėtų interesų, garantijų (konvencijoje nurodyta – galimybių) suteikimas priklauso nuo konkrečios įmonės dydžio, poreikių ir galimybių.

Tęsiant temą, norėčiau paminėti, kad saugant bei įgyvendinant darbuotojų teises bei laisves, darbuotojų atstovai dalyvauja darbdaviui priimant sprendimus. Esmė yra ta, kad darbdaviai reguliariai, priimdami visiems darbuotojams ar jų grupei reikšmingus sprendimus dėl įvairių darbo organizavimo aspektų, privalo įtraukti darbuotojų atstovus į tokio sprendimo priėmimo procedūrą. Paminėtinos tokios įtraukimo formos:

- Informacijos pateikimas;
- Informacijos pateikimas ir nuomonių apie ją apsikeitimas su darbuotojų atstovais;
- Atsižvelgimas priimant sprendimą;

---

<sup>40</sup> TDO Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės organizuotis gynimo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>41</sup> TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

<sup>42</sup> TDO Konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30-737.

- Sprendimo priėmimas tik gavus darbuotojų atstovų pritarimą
- Dalyvavimas darbdavio valdymo ar priežiūros organuose.

Šios darbuotojų atstovų dalyvavimo formos atkeliavo perkeliant Europos Bendrijos teisės aktus į Lietuvos teisinę sistemą. 1998 m. liepos 20. Tarybos direktyvoje 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinamumo“,<sup>43</sup> antrame straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinio atleidimo atveju darbdavys turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas, o per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis.

Darbuotojams su būsimų atleidimų priežastimis susijusi informacija turi būti pateikiama laiku, o galimybė konsultuotis apie priemones, mažinančias atleidimų skaičių ar jų neigiamas pasekmes, turi būti suteikta kaip įmanoma anksčiau. Jeigu konsultacijos iš viso nebūtų surengtos, tai gali būti svarstoma kaip darbuotojų ar jų atstovų teisių ir darbuotojų atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimas. Konsultacijų pavėluotas surengimas savaime nesudaro pagrindo pripažinti atleidimo iš darbo neteisėtu. Konsultacijų išvados įforminamos protokolu. Jį pasirašo darbdavys bei darbuotojų kolektyvui atstovaujancio organo atstovas. Įspėjimo paskirtis yra informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo. Įspėjimo tikslas atleidžiant darbuotoją dėl įmonėje vykdomų struktūrinių pertvarkymų yra suteikti jam informacijos apie tai, kokio masto, kokių padalinių ir nuo kada atliekami pertvarkymai bei kita darbuotojo teisėms įgyvendinti ir prireikus ginti nuo pažeidimų reikalinga informacija. Pagal ją darbuotojas turi turėti galimybę sužinoti, patikrinti ir įsitikinti, kad pertvarkymai yra realiai vykdomi ir yra tikroji jo atleidimo iš darbo prielaida. Taip pat įspėjime tinkamai pateikta informacija yra reikalinga darbuotojui įgyvendinant jo teises dėl galimybių būti perkeltam į kitą darbą, naudotis pirmumo teise atleidžiant iš darbo.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad kolektyviniai darbo santykiai suteikia daugiau galimybių, aktualius darbo bei su juo susijusius ekonominius klausimus spręsti tarpusavio derybomis. Profesinėms sąjungoms suteiktos teisės, sudaro sąlygas pastoviai darbdavio veiksmų priežiūrai ir leidžia profesinei sąjungai operatyviai spręsti iškilusias problemas. Tačiau, svarbiausia yra tai, jog profesinės sąjungos tikslas yra darbuotojų teisių užtikrinimas.

---

<sup>43</sup> Tarybos direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo// OL L 225, 1998 8 12, P. 16

## 2.2.2. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS-DARBUOTOJŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ GARANTAS

Viena iš pagrindinių kolektyvinio atstovavimo subjektams suteiktų teisių yra sudaryti kolektyvines sutartis ir vykdyti jų laikymosi kontrolę. Pažymėtina, kad sudaryti kolektyvines sutartis nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiu yra patikėta tik profesinėms sąjungoms, o įmonėse kolektyvines sutartis turi teisę sudaryti tiek profesinės sąjungos, tiek darbo tarybos.<sup>44</sup> Šakos kolektyvinėje sutartyje nustatoma tam tikros socialinės ir ekonominės plėtros kryptys, darbuotojų darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas ir socialinės garantijas. Teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas. Tiek nacionalinė, tiek šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis gali nustatyti darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko darbuotojų saugos klausimus, specialybės įgijimo, manau, kad taip pat gali aptarti kolektyvinėse sutartyse aptarti darbo užmokesčio priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų skatinimo sistemas ir formas, nustatyti darbo normas, darbo užmokesčio išmokėjimo bei atsiskaitymo tvarką.

Dėl rinkos svyravimų valstybėje atsiranda arba darbo jėgos perteklius, arba padidėja jo paklausa, todėl darbo sąlygos tam tikrame regione arba ūkio šakoje gali gerokai skirtis. Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad tais atvejais, kai šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali išplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar tam tikrų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų. Išplėtus tam tikros kolektyvinės sutarties nuostatų galiojimą, tos šakos ar regiono darbuotojų darbo sąlygos būtų daugiau ar mažiau standartizuojamos. Taigi kolektyvinės sutarties normų galiojimo išplėtimas yra kolektyvinės sutarties šalių - darbuotojų ir darbdavių - apsaugos priemonė, neleidžianti darbo sąlygų diferenciacijos kuriame nors regione ar šakoje.<sup>45</sup>

Darbo kodeksas numato, jog negalioja tokios kolektyvinių sutarčių sąlygos dėl darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. O tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, darbdavys ir darbuotojai (jų

<sup>44</sup> darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.

<sup>45</sup> Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius// Justitia, 2005, Nr. 2(56). P. 43

atstovai) turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Į tai reikėtų atsižvelgti rengiant kolektyvines sutartis. Pažymėtina, jog įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems įmonės darbuotojams. Todėl tai, ką suderės darbdavys su darbuotojų atstovais bus taikoma ne tik derybose dalyvavusių profesinių sąjungų narių ar kitų darbuotojų atstovų, bet ir visų kitų įmonės darbuotojų atžvilgiu. Vien tik sudaryti kolektyvinę sutartį neužtenka, ją būtina ir vykdyti. Kolektyvine sutartimi priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolę atlieka ne tik pats darbdavys bei įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ar kiti įmonės darbuotojų atstovai, bet ir valstybinė darbo inspekcija. Kontrolės funkcijoms vykdyti profesinės sąjungos gali net įkurti specialias inspekcijas. Atkreiptinas darbdavių dėmesys ir į tai, kad kolektyvine sutartimi priimtų įsipareigojimų nevykdymas yra pakankamas pagrindas darbuotojui nutraukti darbo sutartį su darbdaviu apie tai įspėjus darbdavį per lengvatinį terminą (ne vėliau kaip prieš 3 dienas). Beje, šiuo atveju darbuotojui priklausytų jo 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, nebent kas kita būtų nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Manau, kad Darbo kodeksas labai daug darbo santykių dalykų palieka reglamentuoti kolektyvinėse sutartyje, ir jei įmonėse nėra kolektyvinių sutarčių, jas įgyvendinti gali būti sudėtinga. Antai, remiantis Darbo kodekso 109 str. 2 d., neleidžiama sudaryti terminuotosios darbo sutarties, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio, jei kitaip nenustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Pagal 120 str. 3 d., jei nėra darbuotojo pasirašyto sutikimo, darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik tada, kai įstatymais, vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokesčio negalima, jei nėra darbuotojo pasirašyto sutikimo. Pagal 127 str. 1 d., darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotąją, taip pat terminuotąją darbo sutartį joms nesibaigus, – apie tai jis privalo raštu įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Darbo kodekso 144 str. 2 d., numato, jog kasdienė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų. Išimtis gali nustatyti įstatymai, vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys, 149 str. 1 d., nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, cechuose, baruose, darbuose, kai yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat kai dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos dienos ar savaitės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę, galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaičiuojamą laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. 184 str. 2 d. nurodyta, jog nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių, nei nurodytos 184 str. 1 d., suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Pagal 256 str. 1 d., visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais,

kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje.

Galima paminėti, kad kolektyvinė sutartis yra sėkminga kolektyvinių derybų tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio ar jo atstovų. Sudarydamos kolektyvinę sutartį, šalys pirmiausia įgyvendina įstatymų užtikrinamą teisę į ją.

Taigi pripažindama socialinių partnerių teisę susitarimams reguliuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir sutekdama šiems susitarimams privalomą teisinę galią, valstybė tuo pačiu išsprendžia kelis uždavinius:

- Apsaugo darbuotoją nuo darbdavio diktato;
- Suteikia galimybę papildyti, patikslinti ir pritaikyti įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytus standartus prie realių sąlygų;
- Standartizuoja sąlygas kolektyvinės sutarties taikymo srityje.

Kolektyvinės sutartys yra svarbios ne tik dėl savo reguliacinės funkcijos, jomis dažnai susitariama dėl sutartį sudariusių šalių tarpusavio teisių ir pareigų: bendradarbiavimo principų, darbuotojų atstovų veiklos, dalyvavimo priimančioms sprendimams sąlygų.<sup>46</sup>

Svarbu pabrėžti, kad įstatymas ir kolektyvinė sutartis tarpusavyje susieti ne subordina-cija, bet papildomumo ryšiais. Subordinacijos atsisakymas nereiškia, jog kolektyvinės sutartys yra visiškai nepriklausomos nuo valstybės įstatymų, nes bet koku atveju teisinėje valstybėje išlieka įstatymo viršenybė. Tačiau kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys negali būti traktuojamos vien kaip pagalbinės arba antrinės svarbos priemonės. Valstybės kolektyvinė sutartis turi normatyvinę galią, kuri suteikia jai viešosios valdžios išleidžiamo norminio teisės akto statusą. Demokratinės valstybės samprata yra nesuderinama su visišku valdžios nusišalinimu nuo darbo santykių reguliavimo. Įstatymo veikimas turi remtis kolektyvinių derybų teise. Įstatymas privalo garantuoti šią teisę ir jos įgyvendinimo pagrindines sąlygas. Tai reiškia, kad valstybė gali ir privalo organizuoti bei formuoti šios teisės juridines ribas, laikydamosi principo, kad teisė į kolektyvinį sutartinį reguliavimą yra išvestinė iš teisės jungtis į asociacijas.

---

<sup>46</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius:Teisinės informacijos centras, 2008, P. 118

### 2.2.3. KONSTITUCINĖS DARBUOTOJŲ TEISĖS STREIKUOTI ĮGYVENDINIMO BŪDAI

Streikas, pagal Darbo kodekso 76 straipsnį yra vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimus nevykdomas arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas. Darbuotojų teisę streikuoti garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnis, kuriame teigiama, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti, o šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas nustato įstatymas, t.y. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 77-85 straipsniai. Lietuvos Profesinių sąjungų įstatymo 23 straipsnio 2 dalis numato, jog Profesinės sąjungos, gindamos savo narių teises, įstatymų nustatyta tvarka turi teisę skelbti streiką. Šių straipsnių nuostatos sukuria teisinę prielaidą ir sudaro teisinę sąlygą įgyvendinti konstitucinę teisę streikuoti. Teisę streikuoti įtvirtina ir Europos socialinė chartija (pataisytoji), 6 straipsnio 4 punkte nurodoma, jog darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai, kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

Lietuvos Konstitucinis teismas 1999 m. sausio 14 d. nutarime<sup>47</sup> „Dėl profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ konstatavo jog, Profesinių sąjungų įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje numatyta: "Profesinės sąjungos, gindamos savo narių teises, įstatymų nustatyta tvarka turi teisę skelbti streiką." Ši Profesinių sąjungų įstatymo norma sietina su Konstitucijos 51 straipsnyje įtvirtinta darbuotojų teise streikuoti. Šiame Konstitucijos straipsnyje nustatyta: "Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas." Konstitucinės darbuotojų teisės streikuoti, taip pat ir profesinių sąjungų teisės skelbti streiką įgyvendinimo sąlygas ir tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. 10 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad priimti sprendimą skelbti streiką (taip pat ir išpėjamąjį) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose (statute) nustatyta tvarka. Streikas skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: 1) skelbti streiką įmonėje - du trečdaliai jos darbuotojų; 2) skelbti streiką įmonės struktūriniame

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199

padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir daugiau kaip pusė visų įmonės darbuotojų. Taigi, profesinės sąjungos teisė skelbti streiką kyla iš Konstitucijoje bei įstatymuose garantuotos darbuotojų teisės streikuoti. Profesinė sąjunga gali paskelbti streiką tik tada, kai tam pritaria dauguma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančių asmenų. Skelbdama streiką, profesinė sąjunga vykdo tiek profesinės sąjungos narių, tiek kitų tos įmonės darbuotojų valią. Atsižvelgiant į šiuos argumentus ir motyvus darytina išvada, kad Profesinių sąjungų įstatymo 23 straipsnio 2 dalis neprieštarauja Konstitucijos 50 straipsniui.

Jeigu darbuotojams pripažįstama teisė streikuoti, ginti savo profesinius, ekonominius ir socialinius interesus susijusius su geresnių darbo sąlygų nustatymu ar profesinės prigimties kolektyviniais reikalavimais, tai kartu pripažįstama teisė tokiu būdu spręsti ir įvairius ekonominius bei socialinius klausimus ar iš jų kylančias problemas, glaudžiai susijusias su darbuotojų darbo sąlygomis. Darbuotojų atstovų organizacijoms, kurios atstovauja darbuotojams ir gina jų socialinius ir ekonominius interesus, taip pat turi būti užtikrinama teisė naudoti streikus siekiant apginti šių organizacijų pozicijas sprendžiant problemas. Taigi, darbuotojų teisė streikuoti yra glaudžiai susijusi su jiems atstovaujančių organizacijų teise organizuoti ir skelbti streiką.<sup>48</sup> Todėl kalbant apie streiką ir teisę streikuoti, manau, būtina paminėti ir teisę organizuoti streiką. Lietuvos Respublikos įstatymai, įtvirtindami darbuotojų teisę streikuoti, dalyvauti streike, išskiria darbuotojų atstovų teisę organizuoti streikus. Priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę profesinė sąjunga arba darbo taryba (toliau profesinė sąjunga). Ji turi teisę priimti sprendimą skelbti tiek įspėjamąjį, tiek tikrąjį streiką. Darbo kodeksas nenustato, kokia tvarka profesinė sąjunga turi priimti minėtą sprendimą dėl streiko, tik nurodo, kad ši sprendimo dėl streiko priėmimo tvarka turi būti nustatyta profesinės sąjungos įstatuose.<sup>49</sup> Tačiau, panagrinėjusi kelių profesinių sąjungų ir profesinių sąjungų konfederacijos įstatus, suradau vienintelį sakinį dėl streikų: „Įstatymų nustatyta tvarka organizuoti piketus, mitingus, streikus ir kitas akcijas profesinių sąjungų narių bei visų darbuotojų teisėms ir teisėtiems interesams ginti. Dalyvauti kitų profesinių sąjungų organizuojamose akcijose, kurioms pritaria Konfederacijos nariai, jas remti.“ Jei įstatuose pažymėta jog streikas organizuojamas įstatymų nustatyta tvarka, darytina išvada, kad profesinės sąjungos vadovaujasi Darbo kodeksu.

Nagrinėjant šią konstitucinę teisę, būtina atsižvelgti į darbuotojų atstovavimo subjektus. Pagal Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalies nuostatas, darbuotojų teisėtiems interesams atstovauja ir jas gina profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įmonėje ar organizacijoje nėra veikiančios

---

<sup>48</sup> Petrylaitė D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos// Justitia, 2005, Nr. 1(55). P. 33

<sup>49</sup> Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. - Jonava: AB „Achema“ profesinė sąjunga, 2008. P. 74

profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas gali perduoti tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Pagal darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalį, teisę skelbti streiką turi įmonėje veikianti profesinė sąjunga, jei tokios nėra, darbuotojai gali pasinaudoti 19 straipsnio 1 dalies nuostatomis. Tačiau profesinių sąjungų įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamojo vardu nėra absoliutūs. Kolektyvinių derybų sprendimai įsigalioja tik darbuotojų kolektyvo daugumai šiems sprendimams pritarus. Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos gali skelbti streiką tik tada, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: 1) skelbti streiką įmonėje – du trečdaliai įmonės darbuotojų; 2) skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė viso įmonės darbuotojų.

Alternatyvus darbuotojams atstovaujantis subjektas yra darbo tarybos, tačiau iki praėjusių metų liepos 1 d.<sup>50</sup> Darbo kodeksas nereglementavo, kas turi teisę skelbti streiką įmonėje, kurioje darbuotojų teisėms ir interesams atstovauja ir juos gina darbo taryba. Tuo klausimu Doc. Dr. D. Petrylaitės nuomonė buvo tokia, jog Darbo kodekse yra didelė spraga, nes įstatymas nereguliuoja esminio klausimo - kaip darbuotojai gali įgyvendinti savo teisę streikuoti, kai darbuotojų gynimo funkcija suteikta darbo tarybai. Remiantis 22 straipsnio 1 dalies 3 punktu, darbo taryba gali organizuoti kitas teisėtas darbuotojų kolektyvinio poveikio priemones. Tai gali būti piketai, mitingai, demonstracijos, kurioms siekiama atkreipti darbdavio ar visuomenės dėmesį į iškilusias problemas bei reikalauti jas spręsti. Tačiau šios priemonės gali būti nepakankamos siekiant efektyvaus kolektyvinio darbo ginčo sprendimo rezultato, tinkamos darbuotojų teisių ir interesų apsaugos.<sup>51</sup> Manau, kad Darbo kodekso 77 straipsnio 1 dalies pakeitimas suteikė dar daugiau laisvės darbuotojams, ginant ir atstovaujant savo interesus, pasinaudoti konstitucine teise - streikuoti.

Negaliu nesutikti su fraze, kuri minima ir Darbo kodekso komentare ir kituose leidiniuose bei straipsniuose analizuojančiuose streiko kaip kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdingus bruožus: „Streikas yra radikali ir drastiška priemonė, kurios pagalba sprendžiami kolektyviniai darbo ginčai ir ginamos darbuotojų socialinės ir ekonominės teisės ir interesai“, tačiau, mano nuomone, tai efektyvus darbuotojų teisių gynimo bei įgyvendinimo būdas. Jungtinė profesinė sąjunga 2007 m. rugpjūčio mėn. 27 d. nutarimu suformavo bendrą streikų fondą, minėta sąjunga internetinėje svetainėje paskelbė labai įdomų palyginimą: „Jungtinė profesinė sąjunga pasisakė ir pasisako už teisingas, konstruktyvias derybas tarp darbo ir kapitalo ar darbo ir valstybės.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 22,24,43,52,58,67,68,69,70,71,72,73,76,77,78,79,80,83,84,85,130,193,194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75<sup>1</sup>, 130<sup>1</sup>, straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas// Valstybės žinios, 2008, Nr. 36-2375

<sup>51</sup> Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 205



Lietuva nesiruošia kariauti, tačiau išlaiko kariuomenę, sudarinėja karines sąjungas su kitomis valstybėmis, kad galėtų būti lygiaverčiu derybiniu partneriu. Norėdamos būti lygiaverčiais partneriais derybose su darbdaviais profesinės sąjungos visame pasaulyje diegia pažangiausias ryšių sistemas, kaupia streikų fondus, apmoko savo narius, kaip elgtis konflikto sąlygomis. Be šito nebuvo, nėra ir nebus teisingų derybų.“

Kaip buvo minėta, darbuotojai streikuodami siekia įgyvendinti savo socialinius bei ekonominius interesus, tačiau būtina paminėti, kad neretai, streiko metu nukenčia darbdavio, tuo pačiu ir darbuotojo interesai, todėl Darbo kodekso 77 straipsnyje yra įtvirtintas reikalavimas, kad apie būsimo streiko pradžią darbdavys turi būti išpėtas raštu ne vėliau kaip prieš septynias dienas, pasiunčiant jam nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu. Komentuojamojo straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisė organizuoti išpėjamąjį streiką. Minėtas streikas organizuojamas prieš tikrąjį streiką ir negali trukti ilgiau kaip dvi valandas, ir darbdavys turi būti išpėtas ne vėliau, kaip prieš septynias dienas.

Lietuvoje streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams išsaugomos darbo teisės ir garantijos, darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas išsaugant darbo stažą, aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Streikuotojai atleidžiami nuo įsipareigojimų vykdyti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas ir jiems nemokamas darbo užmokestis. Šios nuostatos netaikomos tiems darbuotojams, kurie nors ir išreiškė pritarimą streikui, bet streikui vadovaujančio organo buvo įpareigoti vykdyti savo darbo funkcijas, kad būtų užtikrintos neatidėliotiniems visuomenės poreikiams tenkinti būtinos sąlygos. Taip pat Darbo kodekse numatyta galimybė sudarant susitarimą dėl streiko už baigimo susitarti, kad streikuojantiems bus sumokėtas visas darbo užmokestis ar jo dalis.<sup>52</sup> Pabrėžtina, jog dalyvavimas teisėtame streike negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu ir streike dalyvaujantys darbuotojai negali būti traukiami drausminės atsakomybėn.

Būtina paminėti, kad streiko metu reikia užtikrinti minimalių visuomenės poreikių tenkinimą, tai gali pasirodyti, jog tokiu būdu bandoma apriboti teisę streikuoti. Manau, kad minimalių paslaugų tenkinimas gali sukelti sunkumų realiai pasinaudoti konstitucine teise streikuoti. Darbo kodekso 80 straipsnio 2 dalyje nurodytos įmonės, įstaigos, organizacijos ( nuoroda į 77 straipsnio 4 dalį), kuriose streiko metu turi būti užtikrintos neatidėliotiniems visuomenės poreikiams tenkinti minimalios sąlygos.

---

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I tomas.- Vilnius: Justitia, 2003. P. 256

Darbo kodeksas gal kiek per daug neapibrėžtai reglamentuoja galimų streikų apribojimų toleravimo ribas, nes jo 77 straipsnio 4 dalyje esančią formuluotę <... ir kitose įmonėse...> gali pasinaudoti nepalankiai nusiteikęs darbdavys ir nepagrįstai apriboti teisę streikuoti. Todėl, atsižvelgiant į tai, kad šiame straipsnyje išvardijamos ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, teisės streikuoti apribojimo galimybė turi būti aiškinama siaurai, griežtai apsiribojant nurodytu kriterijumi- jų sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavijingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai. Priimant Darbo kodeksą, buvo atsižvelgta į Asociacijų laisvės komiteto išvada ir Kodekso 80 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad Būtinias minimalias sąlygas 77 straipsnio 4 dalyje nurodytose įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal kompetenciją nustato Vyriausybė, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvadą, arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio ginčo šalimis.<sup>53</sup>

Darytina išvada, jog streikas yra kolektyvinio ginčo tęsinys siekiant pakeisti darbo sąlygas, įpareigoti darbdavį vykdyti susitarimus. Dalyvavimas streike yra savanoriškas, reiškia, niekas negali būti priverstas dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike. O laisvė pasinaudoti teise streikuoti, gali būti gyvendinta laikantis streikų skelbimo tvarkos, kurią reglamentuoja Darbo kodeksas.

### 2.3. KONSTITUCINĖS DARBUOTOJO TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS APSAUGA.

Neretai individualiais ar kolektyviniais veiksmais įgyvendinti savo teisių ir laisvių nebeįmanoma, todėl prireikia trečiųjų asmenų, t.y. kompetentingų institucijų pagalbos. Darbo kodekse nustatyta, kad darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Ši nuostata reiškia, kad valstybės institucijos, teismas, darbo ginčus nagrinėjantis organai ar profesinės sąjungos privalo neginti darbo teisių, kurias įgyvendinant iškreipiamas jų turinys, tikslas ar paskirtis, dėl ko darbo teisės įgyvendinimas gali sukelti pavojų visuomenei, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams.

Konstitucinis Teismas savo nutarimuose<sup>54</sup> ne kartą yra konstatavęs, kad Konstitucijoje yra įtvirtintas teisinės valstybės principas, be kitų reikalavimų, suponuoją ir tai, kad turi būti užtikrintos žmogaus teisės ir laisvės, kad visos valstybės valdžią įgyvendinančios ir

<sup>53</sup> Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. P. 222

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708

kitos valstybės ir savivaldybių institucijos, visi pareigūnai turi veikti remdamiesi teise, paklusdami Konstitucijai ir teisei, kad Konstitucija turi aukščiausią teisinę galią ir kad visi teisės aktai turi atitikti Konstituciją. Neatsiejami teisinės valstybės principo elementai yra teisėtų lūkesčių apsauga, teisinis tikrumas ir teisinis saugumas. Teisinio saugumo principas - vienas iš esminių Konstitucijoje įtvirtinto teisinės valstybės principo elementų, reiškiantis valstybės pareigą užtikrinti teisinio reguliavimo tikrumą ir stabilumą, apsaugoti teisinių santykių subjektų teises, taip pat įgytas teises, gerbti teisėtus interesus ir teisėtus lūkesčius. Neužtikrinus teisėtų lūkesčių apsaugos, teisinio tikrumo ir teisinio saugumo, nebūtų užtikrintas asmens pasitikėjimas valstybe ir teise.

Teisių pripažinimas, jų apsauga - svarbiausias konstitucinės demokratinės valstybės uždavinys. Žmogaus teisės lemia asmens ir valstybės santykių pobūdį, valstybės įstaigų ir pareigūnų veikla vertinama pagal tai, ar ji padeda įkūnyti Konstitucijoje įtvirtintas vertybes. Pagrindinių teisių institutas neleidžia pernelyg didelio valstybės dominavimo asmens atžvilgiu ir reikalauja, kad valstybės įstaigos, pareigūnai saugotų ir gintų pagrindines teises, jų nepažeistų ir neleistų kitiems tokių pažeidimų.<sup>55</sup> Darbuotojo pagrindinės teisės įtvirtintos Konstitucijos 48-51 straipsniuose. Todėl vystant temą: „Darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių apsaugą“, mane daugiau domina ne tos kompetentingos institucijos, kurios padeda įgyvendinti teises, kilus nesutarimams tarp darbo teisės subjektų, o tos, kurios kontroliuoja darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų laikymąsi bei vykdo jų pažeidimų prevenciją, siekiant padėti darbuotojams netrukdomai įgyvendinti savo teises ir laisves bei jas apsaugoti. Siekiant užtikrinti, kad darbo teisinių santykių subjektai laikytųsi darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, valstybėje veikia kontrolės sistema. Darbo kodekso 31 straipsnyje reglamentuojama, kad darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės organai yra valstybiniai ir nevalstybiniai. Kadangi rašau apie konstitucines teise ir laisves, norėčiau panagrinti valstybinį organą – Valstybinės darbo inspekcijos veiklą, padedant apsaugoti darbuotojo konstitucines teises ir laisves.

Valstybinė darbo inspekcija, kontroliuodama, kaip laikomasi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, tikrina, kaip vykdomos Darbo kodekso nuostatos, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – susijusios su darbo sutartimis, darbo apmokėjimu, darbo ir poilsio organizavimu, taip pat, kaip vykdomi atitinkami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymai. Pagal Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos darbo

---

<sup>55</sup> Birmontienė T. Jarašiūnas E. Ir kt. Lietuvos Konstitucinė teisė. - Vilnius, 2002. P-561

reglamentą,<sup>56</sup> Valstybinę darbo inspekciją sudaro administracija ir teritoriniai skyriai. Administracija rengia ir formuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugos ir sveikatos, kitų įstatymų, norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų pagal Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją, kontrolės ir jų pažeidimų prevencijos bei suteiktų teisių realizavimo politiką, organizuoja ir koordinuoja jos įgyvendinimą. Norminiuose teisės aktuose bei Valstybinėje darbo inspekcijoje nustatyta tvarka administracija kaupia, analizuoja ir apibendrina inspektavimo veiklos duomenis apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbo įstatymų vykdymą įmonėse, įstaigose, organizacijose ir kitose organizacinėse struktūrose, nelaimingus atsitikimus darbe ir profesinius susirgimus, rengia strateginį ir metinį veiklos planą, metodines rekomendacijas, nurodymus, tikrinimo ir mokymo modulius (programas), leidžia leidinius darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo klausimais. Valstybinės darbo inspekcijos veiklą reglamentuoja Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas,<sup>57</sup> kuriame išskirtos 24 šios institucijos veiklos funkcijos, ir visos jos daugiau ar mažiau skirtos darbuotojų saugai ir sveikatai bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų įgyvendinimo kontrolei.

Konstitucijos 48 straipsnyje numatyta, jog kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Nuostata dėl darbuotojų saugos ir sveikatos detalizuojama ir konkretizuojama Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Vyriausybės nutarimuose, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais patvirtintuose darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, parengtuose įgyvendinant atitinkamas Europos Sąjungos direktyvas. Ši principą įtvirtiną ir tarptautiniai dokumentai. 2001 m. gegužės 15 d. Lietuvos Respublikos seimas ratifikavo 1966 metų Europos socialinę chartiją (pataisytą), kurioje šalis įsipareigojo priimti norminius aktus dėl darbo saugos ir sveikatos; imtis priemonių, kad būtų laikomasi tokių norminių aktų, organizuojant jų vykdymo kontrolę; prireikus konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, kuriomis siekiama pagerinti darbų saugą ir sveikatą pramonės įmonėse.

Konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas<sup>58</sup>, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus (Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas). Kartu ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo

---

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymas Nr. 1-108 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 102-4585

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 87-1644

<sup>58</sup> Darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.

sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą. Iš Konstitucijos, inter alia jos 48 straipsnio 1 dalies, kylanti žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų. Pažymėtina, kad minėta nuostata, pagal kurią kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, suponuoja ir valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę. Tai darydama valstybė kartu privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus.<sup>59</sup> Valstybinė darbo inspekcija savo ruožtu, tikrina, ar nustatyta tvarka yra įsteigti įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komitetai ir kaip organizuota vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolė, ar įrengtos buities, sanitarinės ir higienos patalpos, kolektyvinės darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, ar nustatyta tvarka išduodamos bei naudojamos asmeninės apsaugos priemonės, ar laikomasi higienos normų reikalavimų, ar teisingai sudaryti darbuotojų, kuriems privaloma tikrintis sveikatą, sąrašai, ar darbdaviai nustatyta tvarka organizuoja privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus. Kiekvienam darbuotojui privaloma sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.<sup>60</sup>

Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra darbdavio pareiga. Darbdavys privalo pranešti valstybinei darbo inspekcijai apie įmonės, jos padalinių eksploatacijos pradžią, instruktuoti ir mokyti darbuotojus saugiai dirbti, nustatyta tvarka apdrausti juos nuo nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių lygų. Be to, darbdavys privalo taip organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kad skatintų darbuotojus laikytis saugos darbe reikalavimų. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti<sup>61</sup>, numatyta, kad darbdaviai privalo iširti darbuotojams sukurtas darbo vietas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos požiūriu, ypač dėl galimo pavojaus regai, fizinių problemų ir dėl psichinio streso problemų bei imtis atitinkamų priemonių pašalinti nustatytą pavojų, rastą atlikus nurodytą įvertinimą, atsižvelgdami į papildomą ir (arba) bendrą nustatytų pavojų poveikį. Darbuotojai informuojami visais darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos

---

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos respublikos vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 51-1904

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>61</sup> Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai gerinti // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/> >.

klausimais, susijusiais su jų darbo vieta. Prieš pradėdamas dirbti arba iš esmės pakeitus darbo vietos išdėstymą, yra apmokomas dirbti tokioje darbo vietoje.

Darbo kodekso 259 straipsnyje pateikto darbuotojų saugos ir sveikatos apibrėžimo esmė – prevencinėmis priemonėmis saugoti darbuotojo darbingumą nuo profesinės rizikos, tai reiškia išankstinę įspėjimą, priežiūrą bei kontrolę. Profesinė rizika turi būti įvertinta kiekvienoje įmonėje. Vertinimo tvarką įmonėse nustato Profesinės rizikos vertinimo nuostatai – įvairių rizikos daiktų gamybos, saugojimo, saugaus naudojimo ir priežiūros taisyklės, techniniai reglamentai, medicinos normos ir kt. Jos vertinimas vykdomas pasitelkiant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos atestuotas rizikos veiksnių tyrimo (matavimo) įstaigas, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus. Turi būti įvertinta kiekvieno darbo aplinkos veiksnio<sup>62</sup> darbuotojams keliami rizika. Nustatčius riziką užpildomos Profesinės rizikos nustatymo kortelės kiekvienam rizikos vertinimo objektui, kortelių duomenys turi būti apibendrinti ir užpildytas nustatytos formos Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasas. Įvertinus profesinę riziką, įmonėje parengiamas ir patvirtinamas rizikos šalinimo ir mažinimo priemonių planas, kuriuo vadovaujantis įgyvendinamos rizikos prevencijos priemonės.

Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nutarime<sup>63</sup> pabrėžta, kad du trečdaliai nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta dėl pačių darbuotojų padarytų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų bei blogo darbų organizavimo. Nelaimingų atsitikimų darbe analizės duomenys rodo, kad darbuotojai dažniausiai sužalojami, kai dirba aptarnaudami transporto ir kitas mobiliąsias darbo priemones, potencialiai pavojingus įrenginius, dirba pavojingus darbus (aukštyje, iškasose), su cheminėmis ir pavojingomis medžiagomis.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad dažnai traumuojami nepatyrę, neužtektinai apmokyti ir instruktuoti darbuotojai. Manau, esant tokiai situacijai labai svarbu, kad Valstybinė darbo inspekcija padedant darbuotojams įgyvendinti savo teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, tikrina, ar laikomasi nustatytos nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo tvarkos, ar darbdaviai diegia prevencines priemones, kad būtų išvengta nelaimingų atsitikimų, susirgimų profesine liga, organizuoja ir kartu su sveikatos priežiūros įstaigų atstovais tiria profesinių ligų, sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe aplinkybes ir priežastis. Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe atvejais Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo medžiagą

---

<sup>62</sup> Veiksniai gali būti cheminiai, fizikiniai, biologiniai, ergonominiai, psichosocialiniai, fiziniai.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2003 m. birželio 20 d. Nr. 1-172 nutarimas „Dėl priemonių darbuotojų saugos ir sveikatos būklei gerinti“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3113

perduoda teisėsaugos institucijai, analizuoja nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų, avarijų aplinkybes bei priežastis, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe pažeidimus, rengia pasiūlymus darbuotojų saugos ir sveikatos būklei šalyje gerinti; analizuoja darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų taikymo praktiką, teikia siūlymus pakeisti galiojančius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus; konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais.

Pasibaigus kalendoriniams metams. Valstybinė darbo inspekcija rengia Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“<sup>64</sup>, kurioje kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija, įsipareigoja užtikrinti laikymąsi teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbe, t.y. nuostatų dėl darbo laiko, darbo užmokesčio, saugumo, sveikatos ir gerovės, vaikų ir jaunuolių užimtumo ir kitų susijusių klausimų, jeigu tų nuostatų laikymosi reikalauja darbo inspektoriai, teikti darbdaviams bei darbuotojams patarimus ir techninę informaciją apie efektyviausias teisinių nuostatų laikymosi priemones, teikti kompetentingoms valdžios institucijoms susipažinti su trūkumais ir pažeidimais, nors jie ir nepriklausytų teisinių nuostatų sričiai, įgyvendinimo ataskaitą.

Išvadoje galima pažymėti, jog Valstybinė darbo inspekcija, vykdydama darbo santykių, darbo organizavimo, darbo ir poilsio režimo kontrolę, sutelkdama dėmesį Darbo kodekso reikalavimų įgyvendinimo kontrolei, vykde prevencinę funkciją, saugančią konstitucinę darbuotojų teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas.

---

<sup>64</sup> TDO konvencija Nr. 81 dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: < [www.socmin.lt/get\\_file.php?file](http://www.socmin.lt/get_file.php?file) >

### 3. DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ GARANTIJOS PAGAL DARBO KODEKSĄ.

Žmogaus teisės, jų genezė, socialinės šaknys, paskirtis – viena iš „amžinų“ žmonijos socialinės – kultūrinės raidos problemų, peržengusi tūkstantmetį. Kiekvienu visuomenės raidos laikotarpiu kyla problemų dėl žmogaus teisių, todėl dar nėra žinoma atveju, kai nereikia numatyti atitinkamų garantijų toms teisėms pripažinti ir apsaugoti. Skirtingose epochose žmogaus teisių problema liko nepakitusi. Kova dėl socialinių ir darbo teisių pripažinimo ir garantavimo bei valstybės savivalės „kišimosi“ į privačią žmogaus sferą buvo varomoji visuomenės jėga, sudariusi sąlygas atsirasti pirmiesiems žmogaus teisių apsaugos dokumentams. XX a. septintame dešimtmetyje labai padaugėjo TDO valstybių narių – iki 115. Reikalaujami sustiprinti TDO konvencijų ir rekomendacijų teisinį veiksmingumą darbuotojų atstovai siekė sudaryti maksimalias juridines (teisines) garantijas, kad šalyse būtų priimtose tarptautinės darbo normos; buvo taikoma konvencijų ir rekomendacijų sistema, taip pat kontrolės mechanizmas šalies vyriausybėms paveikti siekiant, kad progresyvios tarptautinės darbo normos pagaliau atneštų apčiuopiamą naudą tūkstančiui dirbančiųjų.

Bendro garantijų apibrėžimo nėra. Valstybės ir teisės teorijos rusų mokslininkai S. A. Komarovas ir A. V. Malko garantijas įvardija kaip sistemą galimybių ir sąlygų, kuriomis įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos. Tai apima tiek objektyvios visuomenės egzistavimo sąlygas, tiek ir specialias valstybės ir visuomenės nustatytas priemones, suteikiančias visiems subjektams galimybę tiksliai įgyvendinti teisės normas. Kitas rusų mokslininkas V. D. Perevalovas garantijas taip pat įvardija kaip sąlygų, priemonių ir būdų sistemą, tačiau jų paskirtis kiek kitokia. Jos visiems suteikia lygias teises galimybes savo teisėms ir laisvėms įgyti ir įgyvendinti. V. Vadapalas ir L. Henkinas garantijas supranta kaip „rezultato išsipareigojimus“, kai valstybė privalo imtis priemonių, kad įvykdytų tarptautinės sutarties nuostatas. Atsižvelgiant į skirtingą valstybių išsivystymo lygį bei ekonominį potencialą tarptautiniuose dokumentuose nenustatomas tiesioginis išsipareigojimas valstybėms garantuoti ekonomines, socialines bei kultūrinės teises.<sup>65</sup>

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime<sup>66</sup> pabrėžė, kad darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga - užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą

<sup>65</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojų prigimtis // Jurisprudencija, 2002, t. 25 (17). P. 88

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. rugsėjo mėn. 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382



socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą. Darbo santykių teisiniam reguliavimui būdingi principai: darbo sutarties šalių lygybė; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymas; draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė, darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka, galimybė darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais, darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti.

„Garantija“ gali būti suprantama kaip užtikrinimas, laidas<sup>67</sup>, o „garantuoti“ reiškia – laiduoti, užtikrinti. „Laidas“ reiškia reikalingų kam sąlygų, aplinkybių buvimas<sup>68</sup>. Taigi valstybė, suteikdama tam tikriems subjektams garantijas, siekia užtikrinti tam tikrą jų veiklą, ją paremti, skatinti. Dar literatūroje garantijos apibūdinamos kaip apsauginės priemonės, taikomos tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių negalėjo atlikti savo darbo pareigų. Mano tikslas, apibūdinti darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių, numatytų Konstitucijos 48-51 straipsniuose garantijų reglamentavimą Darbo kodekse.

Manau, kad beveik kiekviename Darbo kodekso straipsnyje, nurodytos darbuotojų bei darbdavių garantijos, tačiau aš paminėsiu tik bendras garantijas, kuriose atsispindi Konstitucijoje išvardintos darbuotojų teisių ir laisvių apsauga. Taip pat, norėčiau pažymėti, kad darbuotojui suteikiamų garantijų požiūriu šis kodeksas yra pakankamai demokratiškas, nes laikydamasis reikalavimų daugumą klausimų darbdavys turi spręsti ne vienašališkai, o tardamasis su darbuotojais arba darbuotojų atstovais, kuriems atstovaus profesinės sąjungos arba darbo tarybos

---

<sup>67</sup> - Dabartinės lietuvių kalbos žodynas.- Vilnius, 2000. P 164

<sup>68</sup> - Ibid., P. 349

### 3. 1. TEISĖS Į DARBO LAISVĘ GARANTIJOS

Laisvės pasirinkti darbą bei verslą principas reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus, norą bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Laisvė pasirinkti darbą taip pat reiškia ir tai, kad asmuo savo noru gali nedirbti. Laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dėl įsidarbinimo autonomiškai. Komentuojama darbuotojo laisvė kaip ir kitos darbuotojo konstitucinės teisės ir laisvės yra ir tarptautinė. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 dalies 1 punkte nurodoma, jog kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą. Pagrindinių Europos sąjungos teisių chartijos<sup>69</sup> 15 straipsnyje - kiekvienas asmuo turi teisę dirbti ir užsiimti laisvai pasirinktu ar apsiimtu darbu.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas nutarime<sup>70</sup> pažymėjo, jog "kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą", yra bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija. Taigi minima Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata kiekvienam žmogui pirmiausia laiduoja galimybę laisvai rinktis darbą ar verslą privačios ūkinės veiklos srityje. Darbo rinkos santykiuose privataus verslo srityje valstybės priedermė "įstatyminėmis priemonėmis užtikrinti darbdavių ir asmenų, siūlančių savo darbo jėgą bei sugebėjimus, interesų balansą, derinti juos su visuomenės interesais. Valstybės, vykdančios šią funkciją, prielaidos kištis į tuos darbo rinkos santykius, kurie gali būti nustatyti partnerystės, darbo sutarčių, kolektyvinių sutarčių forma, yra ribotos. Šioje srityje valstybė privalo gerbti ūkinės veiklos laisvę, kuri pirmiausia suprantama kaip sutarčių laisvė, sąžiningos konkurencijos laisvė, ūkinės veiklos subjektų lygiateisiškumas. Kitaip sakant, asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva "tai teisinių galimybių visuma, sudaranti prielaidas asmeniui savarankiškai priimti jo ūkinei veiklai reikalingus sprendimus. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta asmens laisvė rinktis darbą ar verslą. Tai viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmenybės gyvybiniam poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užsitikrinti. Kita vertus, tokia konstitucinė kiekvieno žmogaus teisė suponuoja valstybės pareigą sudaryti atitinkamas teises, socialines, organizacines prielaidas šiai teisei įgyvendinti.

Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims teisės užimti vienas ar kitas pareigas

<sup>69</sup> Pagrindinių Europos sąjungos teisių chartija // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <[http://www.manoteises.lt/downloads/es\\_docs/chartija.doc](http://www.manoteises.lt/downloads/es_docs/chartija.doc)>.

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto kadrių darbuotojų kadrinės veiklos.“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666

tam tikroje vietoje, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.<sup>71</sup> Pažymėtina, jog laisvo pasirinkimo dirbti principu siekiama užtikrinti efektyvų užimtumą.

Darbo kodekso 96 straipsnyje numatytos garantijos priimant į darbą. Draudžiama atsisakyti priimti į darbą vadovaujantis motyvais, nesusijusiais su dalykinėmis asmens savybėmis, tokie motyvai gali būti pagrįsti asmens tautybe, rase, lytimi, socialine padėtimi ir t.t. Komentuojama norma įtvirtintas lygiateisiškumo principas darbo teisėje, kuris reglamentuojamas ir Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), 20 straipsnyje nurodoma, jog teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties. O siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties. Šalys įsipareigoja pripažinti tą teisę ir imtis reikiamų priemonių, kad užtikrintų arba skatintų ją įgyvendinti šiose srityse: darbo prieinamumo, apsaugos nuo atleidimo iš darbo ir perkėlimo darbe; profesinio orientavimo, rengimo, perkvalifikavimo ir prisitaikymo; įsidarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atlyginimą už darbą; karjeros, įskaitant paaukštinimą darbe. TDO konvencijoje Nr. 111“ Dėl diskriminacijos darbo profesinės veiklos srityje“<sup>72</sup>, sakoma, kad kiekviena Organizacijos narė, kurioje galioja ši Konvencija, įsipareigoja skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija, siekti darbdavių ir darbuotojų organizacijų bei kitų atitinkamų institucijų bendradarbiavimo, skatinančio tokios politikos pripažinimą ir vykdymą; priimti tokius įstatymus ir plėtoti tokias švietimo programas, kurios padėtų sudaryti reikiamas sąlygas šiai politikai pripažinti ir vykdyti; panaikinti bet kokias įstatymų nuostatas ir pakeisti administracines instrukcijas ar jų taikymo praktiką, jeigu tai neatitinka vykdomos politikos; vykdyti gyventojų užimtumo politiką, tiesiogiai kontroliuojamą valstybinės valdžios institucijų; garantuoti, valstybinės valdžios institucijoms vadovaujant, nustatytos politikos laikymąsi profesinio orientavimo, profesinio rengimo ir įdarbinimo tarnybų veikloje; kasmetinėse ataskaitose dėl Konvencijos taikymo nurodyti, kokių priemonių imtasi šiai politikai vykdyti ir kokių rezultatų pasiekta.

Minima, kad vienos iš direktyvų, užtikrinančių vienodą požiūrį į vyrus ir moteris - Tarybos direktyvos Nr. 76/207/EB<sup>73</sup> tikslas- valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis.- Vilnius, 2000. P. 425

<sup>72</sup> TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo profesinės veiklos srityje // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677

<sup>73</sup> Tarybos direktyva Nr. 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-01]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu> >

sąlygų. Šiuo tikslu valstybės narės imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad: būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui; būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, individualias darbo sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas; būtų peržiūrėti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui, jeigu rūpinimasis apsauga, dėl kurio jie buvo priimti, nebėra pagrįstas; ir, kai tokios nuostatos yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, darbuotojai ir administracija būtų paraginti pakeisti atitinkamas nuostatas. Vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios diskriminacijos dėl lyties, įskaitant atrankos kriterijus įsidarbinant arba užimant pareigas, nepriklausomai nuo veiklos srities arba sektoriaus, taip pat siekiant visų profesinės hierarchijos lygių.

TDO konvencijoje Nr. 122<sup>74</sup> reikalaujama, kad siekdama skatinti ekonomikos augimą ir plėtrą, kelti gyvenimo lygį, spręsti darbo jėgos poreikio klausimus, įveikti nedarbo ir mažo užimtumo problemas, kiekviena Organizacijos narė savo svarbiu tikslu paskelbtų ir vykdytų aktyvią visiško, našaus ir laisvai pasirenkamo darbo skatinimo politiką. Šia politika siekiama užtikrinti, kad: kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo, toks darbas būtų kuo našesnis, užimtumas būtų laisvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę gauti ir panaudoti savo žinias ir gabumus dirbdamas tokį darbą, kuriam jis labiausiai tinka, nesvarbu, kokia jo rasė, odos spalva, lytis, religija, politiniai įsitikinimai, tautinė priklausomybė ar socialinė kilmė.

Antra garantija priimant darbuotoją - raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Analizuojant minėtą nuostatą būtina nepamiršti Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalį, kad toks perkėlimas leidžiamas tik esant išankstiniam rašytiniam darbuotojo sutikimui. Ir jei toks sutikimas yra darbdaviai susiduria su sunkumais, o būtent ar darbo sutartis turi būti nutraukta ar gali būti pakeičiama. Darbo kodekso 96 straipsnio 2 dalies komentare nurodoma, kad toks susitarimas paprastai turi būti įforminamas darbo sutarties nutraukimu šalių susitarimu ir naujos sutarties sudarymu. O Doc. Dr. V. Tiažkijus monografijoje „Darbo teisė teorija praktika“ I tome remiasi Valstybinės darbo inspekcijos specialistų išaiškinimu<sup>75</sup>, kurie pažymėjo, jog kai yra darbdavių susitarimas ir darbuotojas sutinka kartu su tos įmonės padaliniu, kuriame jis dirbo, pereiti į kitą įmonę, tai, kitaip nei pagal galiojusį iki 2003 m. sausio 1 d. darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 12 punktą, vertintina ne kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas, o pagal Darbo

---

<sup>74</sup> TDO konvencija Nr. 122 dėl įdarbinimo politikos // Valstybės žinios, 2004, Nr. IX-1801

<sup>75</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu sudarytos koordinacinės DK nuostatomis aiškinti grupės 2003 m. birželio 10 d. išaiškinimas Nr. 3 // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-01]. Prieiga per internetą: <www.vdi.lt>

kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, pakeitimas. Darytina išvada, kad darbo sutartis šiuo atveju nenutraukiama, o keičiama.

Draudžiama atsisakyti priimti į darbą kitais įstatymų nustatytais atvejais. Tai reiškia, kad tokie apribojimai negali būti nustatyti žemesnės teisinės galios aktais ir įstatymų nustatyti apribojimai neturi prieštarauti Darbo kodekso principams, tačiau teisinius apribojimus priimant į darbą nereikia painioti su tam tikrais reikalavimais, kuriuos turi atitikti asmuo, pretenduojantis dirbti tam tikrą darbą. Atsisakymas priimti į darbą minėtais atvejais ne vėliau kaip per vieną mėnesį gali būti ginčijimas teisme. Teismui nustatčius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, teismo sprendimu įpareigoja darbdavį priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Darbo kodekse labai ginamos teisės ir laisvės - nėščiujų, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų, bei darbuotojų auginančių vaikų. Teisė į darbą tokiai grupei darbuotojų garantuojama Darbo kodekso 132 straipsnyje. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie neštumą, ir dar viena mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus bei su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, jei nėra darbuotojo kaltės.

Nemažiau svarbi moraliniu bei materialiniu požiūriu garantija, numatyta Darbo kodekso 133 straipsnyje, tai garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams. Pirmiausiai šis straipsnis nustato darbo vietos išsaugojimo garantijas minėtiems darbuotojams. Kol nesibaigė komentuojamame straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negali būti kalbos apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, apskritai negalima imtis bet kokių procedūrų. O užtrukęs laikinas nedarbingumas negali būti traktuojamas kaip įstatymo nustatyta svarbi priežastis, leidžianti nutraukti darbo sutartį.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, opiausi klausimai, susiję su darbuotojų darbo sąlygų garantijomis, yra tie, kuriuos darbdavys nuo 2003 m. sausio 1 d. turi derinti su darbuotojais. Pirmiausia tai terminuotos darbo sutartys. Darbo kodeksas draudžia sudaryti terminuotas darbo nuolatinio pobūdžio darbų sutartis, išskyrus atvejus, kai tai numato įstatymas arba kolektyvinės sutartys. Pažymėtina, jog Darbo sutarties įstatymo<sup>76</sup> 9 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, kad neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba tai nustato kiti įstatymai. 2002 m. kovo 12 d. Darbo sutarties įstatymo 9 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymo<sup>77</sup> 1 straipsnyje

<sup>76</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973

<sup>77</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-772

nurodyta: 9 straipsnio 2 dalyje išbraukti žodžius „sudaryti tokią sutartį pageidauja pats darbuotojas arba“ ir šią dalį išdėstyti taip: „Neleidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato kiti įstatymai.“ Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisės apsauga nuo piktnaudžiavimo darbo sutarčių sudarymu. Komentuojama norma yra imperatyvi, todėl jei nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių, terminuotos darbo sutarties sudarymas yra neteisėtas. Darbdavys neturi teisės pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį, kuri yra nuolatinio pobūdžio. Tačiau, jei vis dėlto darbuotojas pasiūlo, o gal kartais ir priverčia, darbuotoją sutikti sudaryti terminuotą darbo sutartį, taikytinas Darbo kodekso 110 straipsnio 2 dalis, kurioje numatyti teisiniai padariniai ir konstatuotina, kad sutartyje terminas netinkamai nustatytas, ir laikytina, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Valstybinės darbo inspekcijos vadovų nuomone, rekomendacijas, kaip derėtis darbuotojams dėl šios problemos, jei darbovietėje nėra profesinės sąjungos ir darbo tarybos, nurodyti sunku, tačiau būtina konsultuotis bent su teritorinių skyrių darbo inspektoriais.

Analizuojant darbuotojų teisės į darbą garantijas, būtina paminėti, kad Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 7 punkte įtvirtintas konstitucinis ir tarptautinis principas – visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas. Pagal Lietuvos darbo teisę principai yra ne tik tam tikros pagrindinės idėjos, teisės pradai, išplaukiantys analizuojant teisės šakos normų visumą, bet ir teisės normos, jie neturi reguliacinėms teisės normoms būdingų elementų, bet vis dėlto jos daro įtaką teisinio reguliavimo mechanizmui.

Laisvas darbas nesuderinamas su privertimu dirbti. Galiojančiuose darbo įstatymuose įtvirtinti laisvo darbo principai, lygybės, draudimo vienašališkai keisti darbo sąlygas dėl kurių šalys susitarė. TDO konvencijos Nr. 29<sup>78</sup> 2 straipsnį terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" reiškia bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia. Tačiau šioje Konvencijoje vartojamas terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" nereiškia: kokio nors darbo ar tarnybos, reikalaujamos pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams; kokio nors darbo ar tarnybos, tiesiogiai susijusios su visiškai savarankiškos valstybės pilietinių pareigų vykdymu; kokio nors darbo ar tarnybos, kurie būtų išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo pasekmė, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, kompanijos ar asociacijos; kokio nors darbo ar tarnybos, išreikalautos ypatingais atvejais: karo ar stichinės nelaimės grėsmės atveju, t.y. kilus gaisrui, potvyniui, badui, žemės

---

<sup>78</sup> TDO konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648

drebėjimui, smarkiai epidemijai ar epizootinėms ligoms, užpuolus laukiniams gyvuliams, vabzdžiams ar daržovių kenkėjams, taip pat bet kokiomis kitomis aplinkybėmis, sukeliančiomis pavojų visų ar dalies gyventojų egzistencijai ar jų gerovei; nedidelės visuomeninės paslaugos, kurias bendruomenės nariai atlieka savo bendruomenės labui, todėl jos gali būti laikomos normaliomis pilietinėmis pareigomis, privalomomis bendruomenės nariams, su sąlyga, kad bendruomenės nariai ar tiesioginiai jų atstovai turi teisę konsultuotis dėl tokių paslaugų reikalingumo.

TDO konvencijoje Nr. 105 pažymėta, kad kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja uždrausti ir nenaudoti bet kokios formos priverstinio ar privalomojo darbo - kaip politinės prievartos arba auklėjimo priemonės arba bausmės už politines pažiūras ar jų reiškimą arba už pažiūras, ideologiškai priešingas esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai; kaip metodo, telkiančio ir naudojančio darbą ekonominio vystymo tikslais; kaip darbo disciplinos priemonės; kaip bausmės už dalyvavimą streikuose; kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonės. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnyje nurodoma, jog Niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą, taip pat išvardintas priverstinio darbu nepripažįstamas darbas. 1995 m. Konstitucinis teismas išvadoje „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“<sup>79</sup> konstatavo, jog Konvencijos 4 straipsnio antroje dalyje skelbiama, kad "niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą", o trečiojoje šio straipsnio dalyje išaiškinama, koks darbas nelaikomas priverstiniu ar privalomu. Šio straipsnio trečiosios dalies "a" punkte numatyta, kad tai toks darbas, "kurį paprastai reikalaujama atlikti kalnimo metu, taikant šios Konvencijos 5 straipsnio nuostatas", ir darbas "lygtinio atleidimo nuo tokio kalnimo laikotarpiu". Tuo tarpu pagal Konstitucijos 48 straipsnio penktosios dalies nuostatą "priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas". Kiekviena kriminalinė bausmė, numatyta Baudžiamajame kodekse, gali turėti tokį elementą, kaip nuteistojo pareigą dirbti. Šį principą realizuoja pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmė (Baudžiamojo kodekso 29 straipsnis). Konvencijoje suformuluota taisyklė leidžia numatyti pareigą dirbti tik asmeniui, iš kurio atimta laisvė arba kuris lygtinai atleistas nuo kalnimo. Paklausime teigiama, jog Konvencijoje numatyta taisyklė yra siauresnės apimties, todėl galima daryti išvadą, kad Konvencijos 4 straipsnio trečiosios dalies "a" punktas prieštarauja Konstitucijos 48 straipsnio penktajai daliai.

---

<sup>79</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.

Minėtų nuostatų įteisinimas reiškia, kad valstybėje laisvu laikomas tik toks darbas, kuris atliekamas laikantis reikalavimų, nustatytų Darbo kodekse bei kituose darbo teisės aktuose. Be darbuotojo sutikimo negalima priversti atlikti kitą darbą, o ne tą, kuriam jis buvo priimtas.

### **3.2. SAUGIŲ IR SVEIKŲ DARBO SĄLYGŲ GARANTIJOS**

Darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai, gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės<sup>80</sup> priemonės. Darbo kodekso 259 straipsnyje pateikiamas darbuotojų saugos ir sveikatos sąvokos apibrėžimas, kurio esmė yra prevencinėmis priemonėmis saugoti darbuotojo darbingumą nuo profesinės rizikos.

Konstitucinis teismas, komentuodamas Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas pabrėžė, jog teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus.<sup>81</sup>

Apie teisę į tinkamas darbo sąlygas įgyvendinimą, rašiau II skyriuje, dabar norėčiau aptarti garantijas, suteikiančias darbuotojui darbe būti saugiam, įtvirtintas Darbo kodekse.

Papildoma apsauga numatyta labiau pažeidžiamų kategorijų darbuotojams – asmenims iki 18 metų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims ir neįgaliesiems. Darbo kodekso 277 straipsnio 1 dalyje išvardintos darbo sąlygos, kurioms esant asmenys iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami dirbti, o būtent: darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus; darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos; darbo, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis; darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo ar patyrimo jaunas asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti. Tokie patys draudimai nepilnamečiams įtvirtinti ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Darbas, kurį dėl savo pobūdžio ar aplinkybių, kuriomis jis atliekamas, gali pakenkti vaikų sveikatai, saugumui ar moralei, TDO konvencijoje Nr. 182<sup>82</sup> vadinamas terminu - „nepriimtinas vaikų darbas“. Darbo kodeksas asmenims iki aštuoniolikos metų suteikia ir daug kitų garantijų, tokių kaip sutrumpintas darbo

---

<sup>80</sup> Prevencija-išankstinis įspėjimas, kontrolė, priežiūra, kelio užkirtimas.

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas „Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 39-1441

<sup>82</sup> TDO konvencija Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti // Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2116



laikas, viršvalandinių darbų apribojimas, papildoma pertrauka pailsėti, teisė pasirinkti atostogų laiką ir kt., tačiau tai nėra darbo esmė, todėl apžvelgsiu tik bendras darbo sąlygų garantijas.

Nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Darbo kodekso 278 straipsnis numato, moterų apsaugos įgyvendinimo procedūrą, tokią, kaip kenksmingų darbo sąlygų bei darbo aplinkos nustatymas bei įvertinimams. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, neturinti neigiamo poveikio, jai sutikus suteikiamos neštumo ir gimdymo atostogos, kurių metu mokamas mėnesinis darbo užmokestis. Minėtoms dirbančioms moterims suteikiamos papildomos pertraukos, kuria, jų pageidavimu galima sujungti, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Tarybos direktyva 92/85/EEB<sup>83</sup> numato tai, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos daugeliu atžvilgiu turi būti laikomos ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos, joms neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris; atleidimo iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių rizika gali neigiamai paveikti nėščią, neseniai pagimdžiusią arba maitinančią krūtimi darbuotoją fizinę ir psichinę būseną, todėl turėtų būti priimtose nuostatos dėl tokio atleidimo iš darbo uždraudimo.

Darbo kodekso 279 straipsnyje įtvirtinta, kad dirbančių invalidų saugą ir sveikatos apsaugą garantuoja Kodeksas ir kiti įstatymai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme invalidas apibūdinamas kaip neįgalus asmuo, kuriam dėl įgimtų ar įgytų sveikatos trūkumų norminių teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas ribotas darbingumas. Dirbančių invalidų saugos ir sveikatos garantijos yra siejamos su invalidumo priežastimi. Tais atvejais, kai darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo atitinkamoje įmonėje, tokiam darbuotojui taikomos didesnės lengvatos ir garantijos.

Esant suminei darbo laiko apskaitai, kuri gali būti įvedama įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę, kai dėl darbo pobūdžio, darbo ar gamybos sąlygų negalima iš anksto nustatyti ir laikytis kasdienės ar savaitės darbo laiko trukmės, privalo būti garantuota Darbo kodekso nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Jeigu taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo laikas viršija keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ar dvyliką valandų per pamainą, viršijantis laikas laikomas viršvalandiniu darbu.

Manau, kad tikrai galima sutikti su J. Tartilo<sup>84</sup> nuomone, jog kodekse, kuris išsamiai aptaria darbuotojų darbo sąlygų garantijas, net neužsimenama apie vis dažniau pasireiškiančias

<sup>83</sup> Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu> >

<sup>84</sup> Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32), P. 44

streso realijas darbe. Nors ir kuklus įstatymo straipsnis apie šį, ypač neigiamą įtaką darbuotojų darbingumui ir sveikatai turintį veiksnių atkreiptų darbdavių, profesinių sąjungų, darbo tarybų dėmesį į tai, dėl ko kenčia apie 50 proc. Europos Sąjungos dirbančiųjų. Poįstatyminiai aktai, profsąjungų veikla sudarytų sąlygas priimti teisinės prevencijos priemones nuo streso, veikiančios trečią Europos dirbantįjį. Europos Sąjungoje atlikti tyrimai rodo, kad stresą darbe sukelia šie veiksniai: greitas darbo tempas, darbuotojo pareigų neapibrėžtinumas, per griežti darbo reikalavimai, prasta vadyba. Europos Sąjungos ir sveikatos darbe agentūros kreipimesi, darbdaviai raginami daugiau dėmesio skirti streso darbe prevencijai. Lietuvoje darbdaviai turėtų įsitikinti, ar darbo užduotys atitinka darbuotojų sugebėjimus, kokie yra darbuotojų tarpusavio santykiai, ar aiškios ir konkrečios jų tarnybinės funkcijos, ar nedirba darbų, nebūdingų jų profesinei specifikai.

### **3.3. TEISINGO DARBO APMOKĖJIMO UŽTIKRINIMAS**

Darbo teisėje darbo užmokestis – toks atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekant darbo funkcijas, t.y. už darbą darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Tai prievolė išplaukianti iš darbo sąlygų. Darbo apmokėjimas ir darbo užmokestis yra panašios sąvokos, skirtumas tas, kad darbo apmokėjimas – platesnė sąvoka, kadangi ji apima ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus bei kitus klausimus, numatytus Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose. Pagal TDO konvenciją Nr. 95<sup>85</sup> Konvencijoje terminas "darbo užmokestis" reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Suteikiant darbuotojams teisę planuoti savo išlaidas, tuo pačiu suteikiant teisę į laisvę, konvencija numato, jog darbo užmokestis mokamas reguliariai. Darbo užmokesčio mokėjimo intervalus nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba yra patvirtinami kolektyvinio susitarimo ar arbitražo sprendimo, išskyrus atvejus, kai yra kitų tinkamų susitarimų, garantuojančių darbo užmokestį mokėti reguliariais intervalais.

Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta teisė - gauti teisingą apmokėjimą už darbą, tą patį pakartoja Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punktas. Teisė gauti teisingą atlyginimą, tai atlyginimas, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį: padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas, vyrų ir moterų vienodą atlyginimą

---

<sup>85</sup> TDO Konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt>

už vienodą darbą, tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimą iš darbo laiką. Tarybos direktyvos Nr. 75/117/EEB<sup>86</sup> 1 straipsnyje nurodoma, jog vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas, toliau vadinamas "vienodas darbo užmokesčio principas", reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu. Tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ji turi būti grindžiama vienodais kriterijais, taikomais vyrams ir moterims, ir parengta taip, kad panaikintų bet kokią diskriminaciją dėl lyties. Valstybės narės turi panaikinti bet kokią vyrų ir moterų diskriminaciją, atsirandančią dėl vienodo darbo užmokesčio principui prieštaraujančių įstatymų ir kitų teisės aktų. Atsižvelgdamos į savo nacionalines sąlygas ir teisinės sistemas, imtis būtinų priemonių užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą, pasirūpinti, kad įgyvendinant šį principą būtų galima taikyti veiksmingas priemones.

Būtina paminėti, jog Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas pažymėjo, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą. Nagrinėjamos bylos kontekste konstitucinis teisėtų lūkesčių apsaugos principas reiškia, kad jei asmeniui pagal teisės aktus yra nustatytas tam tikras apmokėjimas už darbą, tai jis ir turi būti mokamas nustatyta laiką. Teisėtų lūkesčių apsaugos principas siejasi su visų valstybės institucijų pareiga laikytis priimtų įsipareigojimų. Šis principas taip pat reiškia įgytų teisių apsaugą, t. y. asmenys turi teisę pagrįstai tikėtis, kad jų pagal galiojančius teisės aktus įgytos teisės bus išlaikytos nustatyta laiką ir galės būti realiai įgyvendinamos.<sup>87</sup> Teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visu, asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitomis valstybės institucijomis, principu. Draudžiama mažinti darbo užmokestį dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros, religijos ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis, nepasikeitus darbo funkcijoms, darbo apimčiai ir pan.

Konstitucijoje įtvirtinta asmens visuomenės interesų pusiausvyra. Be to apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas tik atskiroms darbuotojų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės biudžeto ar savivaldybės biudžeto lėšų, kategorijoms. Apmokėjimo už darbą mažinimas turi atitikti konstitucinį proporcingumo principą.

---

<sup>86</sup> Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu> >

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl muitinės pareigūnų tarnybinių atlyginimų“// Valstybės žinios, 2001, Nr. 107-3885

Šiuo klausimu 2009 m. sausio 15 d. Konstitucinis teismas priėmė nutarimą<sup>88</sup>, apsvaustęs Seimo Pirmininko prašymą išaiškinti, ar Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimo motyvuojamosios dalies III skyriaus 4 punkto nuostata reiškia, kad valstybėje susiklosčius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai įstatymų leidėjas gali laikinai nustatyti mažesnę Seimo nario atlyginimą negu nustatytasis Seimo kadencijos pradžioje. Konstitucinis Teismas konstatavo, jog 2006 m. kovo 28 d. nutarimo motyvuojamosios dalies III skyriaus 4 punkto nuostata "kai dėl ypatingų aplinkybių (ekonominės krizės, gaivalinės nelaimės ir kt.) valstybėje susiklosto itin sunki ekonominė, finansinė padėtis <...> įstatymų leidėjas gali pakeisti teisinį reguliavimą, pagal kurį nustatyti atlyginimai įvairiems asmenims, ir įtvirtinti tiems asmenims mažiau palankų atlyginimų teisinį reguliavimą, jei tai būtina siekiant užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės ir valstybės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes" inter alia reiškia, jog valstybėje susiklosčius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai įstatymų leidėjas gali laikinai nustatyti mažesnę Seimo nario atlyginimą negu nustatytasis Seimo kadencijos pradžioje. Šiame kontekste pažymėtina, kad įstatymų leidėjui dėl valstybėje susiklosčiusios itin sunkios ekonominės, finansinės padėties priimant sprendimą mažinti iš valstybės ir savivaldybės biudžetų lėšų finansuojamų institucijų pareigūnų ir kitų valstybės tarnautojų (darbuotojų) atlyginimą už darbą, turi būti įsitikinta, jog valstybės ekonominė, finansinė padėtis iš tiesų yra tokia sunki, kad tai suponuoja būtinybę mažinti minėtų pareigūnų ir valstybės tarnautojų (darbuotojų) atlyginimą už darbą. Taip pat pažymėtina, kad toks atlyginimo už darbą mažinimas turi būti laikinas ir grindžiamas aplinkybėmis, liudijančiomis itin sunkią valstybės ekonominę, finansinę padėtį, kaip antai pajamų į valstybės biudžetą surinkimas yra taip sutrikęs, kad dėl to valstybė nebegali vykdyti savo prisiimtų įsipareigojimų, ir tokia padėtis valstybėje nėra trumpalaikė. Tais atvejais, kai susiklosčius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai nustatomas mažesnis Seimo nario atlyginimas negu nustatytasis Seimo kadencijos pradžioje, turi būti laikomasi tokių reikalavimų: Seimo nario atlyginimas mažinamas įstatymu, tai daroma laikinai (kol valstybės ekonominė, finansinė padėtis yra itin sunki), turi būti paisoma konstitucinio proporcingumo principo, suponuojančio, jog Seimo nario atlyginimas negali būti sumažintas taip, kad Seimo narys negalėtų visavertiškai vykdyti savo, kaip Tautos atstovo, konstitucinės priedermės.

Darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio apsaugo minimalus darbo užmokestis. Darbo kodekso 187 straipsnyje nurodoma, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Vienas iš minimalaus darbo

---

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2009 m. sausio 15 d. nutarimas „Dėl Seimo narių atlyginimo mažinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 6-170

užmokesčio nustatymo tikslų yra suteikti asmenims galimybę užtikrinti bent jau minimalų gyvenimo lygį atitinkančias gyvenimo sąlygas. TDO konvencijoje Nr. 131<sup>89</sup> numatyta, kad nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį, kiek tai įmanoma ir priimtina pagal nacionalinę praktiką ir sąlygas, atsižvelgiama į: darbuotojų ir jų šeimų poreikius, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį, ekonominius veiksnius, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį. Darbuotojo užmokestis turi būti teisingas ir lyginant jį su kitų tos pačios organizacijos darbuotojų atlygiais. Kiekvienas darbuotojas, lygindamas savo uždarbį su kitų tos pačios organizacijos darbuotojų uždarbiais, turėtų jaustis esąs įvertintas teisingai. Todėl organizacija turėtų įvertinti darbus ir nustatyti kiekvieno darbo (pareigybės) santykinę vertę. Kiekvieno darbo santykinę vertę organizacijoje galima nustatyti tik įvertinus darbus pagal jų turinį, sudėtingumą, atsakomybės lygį arba kitus tai organizacijai būdingus veiksnius.

Nustačius kiekvieno darbo santykinę vertę organizacijoje panašūs darbai turėtų būti sugrupuojami į apmokėjimo kategorijas bei numatomi uždarbio lygiai (gali būti ir koeficientais) – jie ir būtų darbdavių ir profsąjungos derybų objektas siekiant įteisinti juos kolektyvinėmis sutartimis (susitarimais).<sup>90</sup>

Darbo kodekso 204 straipsnio 1 dalis numato, kad įstatymų, kolektyvinių ar darbo sutarčių nustatytais atvejais, darbuotojams garantuojamas vidutinis darbo užmokestis, kuris apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka. Jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus ji vykdo. Remiantis Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka,<sup>91</sup> į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma: pagrindinis darbo užmokestis už atliktą darbą, apskaičiuotas pagal įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas: valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesiniai ir vienetiniai įkainiai; padidintas apmokėjimas, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kitais teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais; priedai ir priemokos prie valandinių (dieninių) tarifinių atlygių, vienetinių įkainių ir mėnesinių algų, taip pat kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu, numatytos teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse; anksčiau gauto vidutinio darbo užmokesčio ir faktinio darbo užmokesčio skirtumas, mokamas darbuotojams

---

<sup>89</sup> TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736

<sup>90</sup> Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17); 39

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 "Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos" // Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326

teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais (neatsižvelgiant į šio skirtumo mokėjimo šaltinį); premijos (mėnesio, ketvirčio, už 6, 9 mėnesių ar metų darbo rezultatus, vienkartinės, iš jų ir premijos iš pelno bei tantjemos) pagal įmonės darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemą, darbuotojams skatinti skirtos vienkartinės pinigines išmokos, pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas, mokamas valstybės tarnautojams. Vidutinis darbo užmokestis kaip garantinė išmoka, darbuotojui mokamas už atostogų laiką, už papildomas ir specialias pertraukas, kurios įskaitomos į darbo laiką, darbuotojams, dėl darbo privalomai siunčiamiems į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos. Darbo kodekso 209 straipsnis numato garantijas besimokantiems darbuotojams – darbuotojai, kurie mokosi mokymo įstaigose, taikomos Kodekso, kitų įstatymų ir norminių teisės aktų nustatytos lengvatos ir garantijos. Nagrinėjamo straipsnio 2 dalyje numatyta, kad mokymo įstaigose besimokantiems darbuotojams mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją algą.

Vertinant Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatą, įtvirtinančią asmens teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą turinį, reikia pasakyti, kad teisingas apmokėjimas už darbą yra toks, kuris nepažeidžia nė vienos iš sutarties šalių (darbdavio ir darbuotojo) teisių ir teisėtų interesų, taip pat atitinka darbo sudėtingumą ir padengia pasirengimo dirbti bei darbingumo atstatymo sąnaudas.

## IŠVADOS

1. Darbuotojo konstitucinės teisės bei laisvės priklauso socialinių ir ekonominių teisių katalogui. Šioms teisėms priskirtinos: teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė turėti saugias darbo sąlygas, teisė į teisingą darbo užmokestį ir lygų apmokėjimą už lygiavertį darbą, teisė į poilsį, laisvalaikį, apmokamas atostogas, teisė jungtis į profesines sąjungas, teisė streikuoti. Asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas.
2. Apsauga darbo teisiniuose santykiuose pasireiškia siekimu apsaugoti ekonomiškai silpnėnę darbo teisinių santykių šalį – darbuotojo teises, teisėtus interesus bei galėjimą reikšti savo valią. Darbuotojas, kaip darbo teisinių santykių subjektas, nėra absoliučiai ginamas įstatymo – norėdamas įgyti ir įgyvendinti daugelį įstatymo jam suteikiamų teisių, jis privalo būti ne tik aktyvus darbo teisinių santykių dalyvis, bet tinkamai ir laiku rūpintis jam įstatymo suteikiamų teisių įgyvendinimu
3. Vienu pagrindiniu kolektyvinės darbo teisės principu laikoma asociacijos laisvė, tai teisė vienytis į organizacijas. Konstitucijos pagrindu veikiančios profesinės sąjungos yra kolektyvinių darbo santykių subjektas, tinkamai ir teisingai atstovaujantis bei ginantis darbuotojų, kaip socialinės visuomenės grupės, ekonominės veiklos šakos interesus, tam tikros teritorijos ir valstybės mastu. Kolektyviniai darbo santykiai padeda užtikrinti lygiavertę kolektyvinės sutarties šalių padėtį, apginti tiek vienos, tiek kitos šalies teises ir teisėtus interesus, socialinės partnerystės sąlygomis kolektyvinių sutarčių normos mažina socialinę įtampą.
4. Darbuotojams streikuojant, pripažįstama teisė ginti savo profesinius, ekonominius ir socialinius interesus, susijusius su geresnių darbo sąlygų nustatymu ar profesinės prigimties kolektyviniais reikalais bei teisė tokiu būdu spręsti ekonominius ir socialinius klausimus ar iš jų kylančias problemas, glaudžiai susijusias su darbuotojų darbo sąlygomis.
5. Siekiant užtikrinti, kad darbo teisinių santykių subjektai laikytųsi darbo įstatymų, kolektyvinių sutarčių, taip padedant darbuotojams įgyvendinti įstatymu suteiktas teises bei apsaugoti laisves, valstybėje veikia kontrolės ir pažeidimų prevencijos sistema, kurią vykdo valstybinė darbo inspekcija.
6. Užtikrinant pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir apsaugant darbuotojo, kaip ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės teises bei laisves, darbo

santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

#### TDO konvencijos ir rekomendacijos

1. TDO konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648.
2. TDO konvencija Nr. 81 dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <[www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)>.
3. TDO Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės organizuotis gynimo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
4. TDO Konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <[www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)>.
5. TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
6. TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo profesinės veiklos srityje // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.
7. TDO konvencija Nr. 122 dėl įdarbinimo politikos // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą:<[www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)>.
8. TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.
9. TDO Konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30-737.
10. TDO konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą:<[www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)>.
11. TDO konvencija Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti // Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2116.

#### ES teisės aktai

1. Pagrindinių Europos sąjungos teisių chartija // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-06]. Prieiga per internetą: <[http://www.manoteises.lt/downloads/es\\_docs/chartija.doc](http://www.manoteises.lt/downloads/es_docs/chartija.doc)>.

2. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo laiką // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>.
3. Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>.
4. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo// OL L 225, 1998 8 12, P. 16
5. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai gerinti // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/>>.
6. Tarybos direktyva 76/207/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>.
7. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo// [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>.
8. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo // [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>.

### **Tarptautinės sutartys ir kiti tarptautiniai dokumentai**

1. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 2000, Nr. 96-3016
4. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

### **LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTAI**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr.124-5626.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 1993, Nr. 12-269.

4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22,24,43,52,58,67,68,69,70,71,72,73,76,77,78,79,80,83,84,85,130,193,194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 751, 1301, straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 36-2375.
5. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
6. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 9 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-772.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1995 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4,5,9,14, straipsnių ir jos ketvirtąjį protokolą 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.
9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai,“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2643.
10. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. rugsėjo mėn. 24 d. nutarimas „ Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
12. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2004 m. balandžio 22 d. įsakymas Nr. 1-108 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 102-4585.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto kadrinių darbuotojų kadrinės veiklos.“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „ Dėl ne viso darbo laiko nustatymo“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1595.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas „Dėl teisėjų darbo apmokėjimo įstatymo normų // Valstybės žinios, 2001, Nr. 62-2276.

16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl muitinės pareigūnų tarnybinių atlyginimų“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 107-3885.
17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas „Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 39-1441.
18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnybos“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 51-1904.
20. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2009 m. sausio 15 d. nutarimas „Dėl Seimo narių atlyginimo mažinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 6-170.
21. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
22. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu sudarytos koordinacinės Darbo kodekso nuostatomis aiškinti grupės 2003 m. birželio 10 d. išaiškinimas Nr. 3 // [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)
23. Lietuvos Respublikos Tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.
24. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 87-1644.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.
26. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2003 m. birželio 20 d. Nr. 1-172 nutarimas „Dėl priemonių darbuotojų saugos ir sveikatos būklei gerinti“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3113.

## **TEISMŲ PRAKTIKA**

1. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-50/1999, kat. 32.

## SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis.- Vilnius, 2000.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I tomas.- Vilnius: Justitia, 2003.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004.
4. Birmontienė T. Jarašiūnas E. Ir kt. Lietuvos Konstitucinė teisė. - Vilnius, 2002.
5. Čiočys P. Teisės pagrindai. Vilnius, 1999.
6. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva.- Vilnius, 2004.
7. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija, 2002, t. 30(22).
8. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas.- Vilnius, 2000.
9. Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17).
10. Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia, 2005, Nr. 2(56).
11. Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojų prigimtis // Jurisprudencija, 2002, t. 25(17).
12. Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius:Teisinės informacijos centras, 2008.
13. Petrylaitė D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos // Justitia, 2005, Nr. 1(55).
14. Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. - Jonava: AB „Achema“ profesinė sąjunga, 2008.
15. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
16. Povilaitienė I. Papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai // [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-01-18]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva\\_pranesimas\\_DK\\_konferencija.pdf](http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf)>
17. Pumputis A ir kt. Konstitucingumas ir pilietinė visuomenė. -Vilnius, 2003.
18. Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), P. 44
19. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. - Vilnius: Justitia, 2005.
20. Vaišvila A. Teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000.
21. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000.

## KITA LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas // ww.lrkt.lt
2. Lietuvos Respublikos seimas // [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)
3. Lietuvių kalbos žodynas // [www.lkz.lt](http://www.lkz.lt)
4. Laisvoji enciklopedija Vikipedija // www.wikipedia.lt
5. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)
6. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija // [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)
7. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų internetiniai puslapiai // [www.lps.lt](http://www.lps.lt), [www.lpsk.lt](http://www.lpsk.lt), [www.profsajunga.lt](http://www.profsajunga.lt).
8. Žmogaus teisių svetainė // www.manoteises.lt

## DARBUOTOJO KONSTITUCINIŲ TEISIŲ IR LAISVIŲ APSAUGA

### SANTRAUKA

Šiame darbe keliamas tikslas - remiantis Konstitucija, Darbo kodeksu, kitais darbo teisę reglamentuojančiais teisės aktais, Tarptautinėm sutartim, Tarybos direktyvom, Lietuvos Konstitucinio teismo nutarimais - atskleisti darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių sampratą, pateikti apsaugos mechanizmą bei apžvelgti Darbo kodekse numatytas garantijas, kurių pagalba ginamos darbuotojų Konstitucinės teisės ir laisvės.

Analizuojant darbuotojo konstitucines teises ir laisves, būtina pažymėti, kad Konstitucija yra pagrindinis valstybės įstatymas. Jis įtvirtina svarbiausius valstybės visuomeninius santykius. Konstitucijos, kaip svarbiausio teisės šaltinio, įtaka visam teisėkūros procesui yra labai didelė, jos nuostatos įpareigoja įstatymų leidėją ir kitus teisėkūros subjektus sureguliuoti svarbiausius valstybės visuomeninius santykius laikantis jos nustatytų reikalavimų, tačiau svarbiausia, kad Konstitucijos normos yra privalomos įstatymų leidėjui. Niekas negali peržengti Konstitucijoje suteiktų tautos įgaliojimų ir pažeisti asmenų teisių ir laisvių. Tai vienas iš pačių svarbiausių principų kuriant teisinę valstybę ir pilietinę visuomenę.

Darbe nagrinėjama darbuotojo konstitucinių teisių ir laisvių apsauga, įgyvendinant teisės normas. Analizuojami trys įgyvendinimo būdai.

- Savarankiški individualūs veiksmai;
- Savarankiški kolektyviniai veiksmai;
- Darbo teisių įgyvendinimas su kompetentingų institucijų pagalba.

Neretai darbuotojai nukenčia, dėl savo teisių ir apskritai dėl darbo santykius, reglamentuojančių įstatymų nežinojimo ir neišmanymo. Todėl rašant apie darbuotojų konstitucinių teisių ir laisvių apsaugą, paminėjau Valstybinės darbo inspekcijos bei Profesinių sąjungų įtaką darbuotojų informavimo, teisių ir laisvių įgyvendinimo procesui. Darbo kodekse svarbią vietą užima kolektyvinius darbo santykius, reglamentuojančios nuostatos. Vienais iš svarbiausių darbo santykių principų yra laikomi socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių laisvės principai. Pagal Darbo kodekso nuostatas didelę reikšmę reguliuojant darbo santykius ir nustatant darbo sąlygas turi kolektyvinės sutartys.

Viena iš pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių yra asociacijos laisvė, ji ypatinga tuo, kad suteikia darbuotojams galimybę išreikšti savo troškimus ir stiprina jų poziciją kolektyviniuose derybose, atkurdamą jėgų pusiausvyrą.

Darbe nagrinėjamos teisės streikuoti įgyvendinimo galimybės bei dėl to kylančios problemos. Teisė streikuoti yra viena iš Tarptautinės darbo organizacijos ginamo asociacijų laisvės principo įgyvendinimo formų.

Garantijos ir jų teisinė prigimtis tiesiogiai susijusios su žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimu. Žmogaus teisių garantijos – sudėtingas įvairiapusis reiškinys. Jų atsiradimas susijęs su teisės normų, kuriomis suformuluotos žmogaus teisės, geneze bei jų pripažinimu, apsauga, taikymo užtikrinimu. Išskirtinę žmogaus teisių vietą užima darbo teisės ir jų garantijos. Garantijos darbuotojams – vienas iš darbo santykių esminių, nuo kitų teisės šakų skiriančių bruožų. Tik pasitelkus garantijas galima suderinti teisinius darbuotojo ir darbdavio santykius. Pačių darbuotojų teisių ir laisvių deklaravimas tiek tarptautiniuose, tiek ir nacionaliniuose dokumentuose nieko nereikš, jeigu nebus numatyta jų įgyvendinimo tvarka, būdai ir priemonės.



# **PROTECTION OF THE EMPLOYEE'S CONSTITUTIONAL RIGHTS AND FREEDOMS**

## **SUMMARY**

The goal aimed at in the present thesis is on the basis of the Constitution, Labour Code and other legal acts regulating labour legislation, International agreements, Council Directives Resolutions of the Constitutional Code of the Republic of Lithuania to disclose the concept of constitutional rights and freedoms of an employee, to present a mechanism of their protection and to examine guarantees provided for in the Labour Code on the basis of which Constitutional rights of employees are protected.

Analysing Constitutional rights and freedoms of an employee it is worthwhile to note that the Constitution is the main law of a country. It secures the main social relations in a state. The influence of the Constitution as of the main source of the law on the law-making process in general is very important and the provisions of it obligate the persons making the laws and other subjects of law making to effect regulation of the main social relations in a country observing the provisions established by but most important is that the norms of the Constitution are mandatory to a law-maker. Nobody may infringe the powers granted by the nation in the form of the Constitution and to violate the rights and freedoms of persons. It is one of the main principles on the basis of which a legal state and a civil society is built.

The protection of constitutional rights and freedoms of an employee on the basis of Constitutional norms is examined in the paper. Three ways of their enforcement are analysed in it.

- Independent individual acts;
- Independent collective acts;
- Enforcement of labour rights aided by competent institutions.

Quite often employees suffer because they do not know and are not familiar with the laws regulating their rights and labour relations in general. For this reason, writing about the protection of Constitutional rights and freedoms of employees I had mentioned the influence of the State Labour Inspectorate and of the trade unions on informing the employees and on the process of enforcement of their rights and freedoms. The provisions regulating collective labour relations occupy an important part of the Labour Code. The principles of social partnership and of the freedom of collective negotiations are seen among the most important principles of labour relations. collective negotiations In accordance with the provisions of the Labour Code collective agreements play a significant role in the regulation of the labour relations and in establishing the conditions of work.

The freedom of associations is among the most important human rights and freedoms and it is special in opening for the employees the possibility to express their desires and strengthens their position in collective negotiations recovering the equilibrium of forces.

The possibilities of enforcement of the right to go on strike end the problems related to it are examined in the thesis. The right of going on strike is one of the forms of enforcement of the principle of the rights of associations defended by the International Labour Organization.

The guarantees and their legal nature are directly related with the enforcement of human rights and freedoms. The guarantees of human rights are a complicated and multilateral phenomenon. Their origin is related with their genesis of the legal norms on the basis of which human rights are formed up and also with their recognition, protection and assurance of enforcement. The labour rights and their guarantees occupy an exceptional place in the human rights. The guarantees to the employees is one of the most essential characteristic features of the labour relations by which they differ from other fields of the law. Only by using guarantees legal relations between an employer and an employee may be co-ordinated. Declaration of rights and freedoms of the employees both in international and in legal documents shall be meaningless if the procedures, ways and means of their enforcement are not provided for.