

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Ritos Dapkūnaitės,
V kurso, neakivaizdinio skyriaus,
darbo teisės studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Darbo teisės šaltinių hierarchija ir jų taikymo ribos

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentė: as. Beata Bubilaitytė

Vilnius, 2009

TURINYS

Įvadas.....	3
1. Darbo teisės šaltinių samprata.....	6
2. Darbo teisės šaltinių hierarchija.....	11
2.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.....	15
2.2. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys.....	21
2.3. Europos Sąjungos teisės aktai.....	27
2.4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.....	34
2.5. Kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai.....	38
2.6. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai.....	42
3. Darbo teisės šaltinių taikymo ribos.....	48
Išvados ir pasiūlymai.....	58
Literatūros sąrašas.....	59
Santrauka.....	63
Summary.....	64

Ivadas

Darbo teisiniai santykiai patyrė gana reikšmingus pakeitimus. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK), iki to laiko Lietuvos darbo teisės normos nebuvo kodifikuotos. Siekiant harmonizuoti darbo teisės normas su Europos Sąjungos dokumentais priimta daug naujų teisės aktų darbo teisės srityje. Darbo santykiai dinamiški, tai suponuoja poreikį jų nuolatiniam modernizavimui. Pakeitimai liečia ir darbo teisės šaltinius – naujos ekonominių ir socialinių santykių formos reikalauja darbo teisės normų pakeitimų, nuolatinio tobulinimo, unikalios Lietuvos darbo teisės šaltinių sistemos sukūrimo.

Darbo teisė kaip teisės normų sistema, kuri reguliuoja darbo teisinius santykius, susideda iš daugybės norminių teisės aktų: įstatymų, poįstatyminių aktų, Vyriausybės nutarimų, kolektyvinių sutarčių, lokalinių teisės aktų ir kt., visi jie susiję tarpusavyje tam tikra subordinacine priklausomybe ir turi atitikti bendruosius konstitucinius principus. Darbo teisės šaltiniams būdingi tam tikri ypatumai:

- darbo teisės šaltinių ypatybe laikytina tai, kad didelė dalis teisės normų atsiranda be valstybinės valdžios ir valdymo institucijos dalyvavimo. Tai teisės normos, kurios randamos kolektyvinėse sutartyse ar darbdavio leidžiamuose lokaliniuose norminiuose teisės aktuose;

- darbuotojai ir darbdaviai per savo atstovus yra įtraukiami į darbo teisės normų kūrimo procesą, nes daugeliu atvejų prieš leidžiant darbo įstatymą ar valstybinės valdžios ir valdymo institucijos teisės aktą, yra atsiklausoma darbuotojų ir darbdavių atstovų (socialinių partnerių) nuomonės;

- darbo teisė pasižymi tuo, kad darbuotojų darbo sąlygas reguliuoja bendrosios darbo teisės normos, kurios taikomos visoms darbuotojų kategorijoms, ir specialiosios normos, kurios taikomos tik tam tikroms darbuotojų kategorijoms.

Įstojus į Europos Sąjungą ir prisijungus prie naujų tarptautinės teisės šaltinių buvo papildyta galiojanti darbo teisės šaltinių piramidė. Rašto darbe nagrinėjant hierarchinius klausimus remiamasi dabar galiojančio Lietuvos Darbo Kodekso 3 straipsnio sandara, kuri įtvirtina pirminius darbo teisės šaltinius, todėl jiems ir bus skiriamas didžiausias dėmesys nagrinėjant hierarchiją, o antriniai darbo teisės šaltiniai nėra įtvirtinti DK, todėl bus paminėti tik fragmentiškai, neskiriant jiems daug dėmesio.

Temos naujumas. Per pastaruosius kelerius metus Vilniaus universitete buvo nagrinėjama darbo teisės šaltinių hierarchija ir atskiri darbo teisės šaltiniai (kolektyvinės sutartys, teismo precedentas, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika), tačiau darbo teisiniai santykiai yra dinamiški ir iškyla poreikis vėl nagrinėti, tuo labiau, kad šaltinių taikymo ribos nebuvo nagrinėtos.

Temos aktualumas. Pasirinkta magistro darbo tema “Darbo teisės šaltinių hierarchija ir jų taikymo ribos” yra aktuali dėl keleto priežasčių:

Pirmiausia, Lietuva nėra uždara valstybė, ji aktyviai dalyvauja tarptautiniuose santykiuose. 2004 m. gegužės 1 d. Lietuva įstojo į Europos Sąjungą, tad pati valstybė, kaip ir jos visuomenė, pamažu tampa laisvesnė, stengiasi orientuotis ir lygiuotis į kitas šalis, derinti savo nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos leidžiamais reglamentais, direktyvomis, dalyvauti ir laikytis įsipareigojimų pagal tarptautines sutartis. Darbo teisės santykiai taip pat nemaža dalimi yra reguliuojami tarptautinių organizacijų ir Europos Sąjungos teisės normomis.

Antra, dauguma darbo teisinių santykių yra reglamentuoti DK ir kitų darbo įstatymų normomis. Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Darbo teisei tapus savarankiška teisės šaka liko santykių, kurie pilnai nepateko į darbo teisės reguliavimo sferą, atsirado santykių dvilypumas, (pavyzdžiui, santykiai, turintys ne tik darbo teisės, bet ir civilinės prigimties). Taip pat DK ir valstybės tarnybos įstatymo santykis, kai DK taikomas subsidiariai.

Galiausiai, darbo teisės šaltiniai, jų reikšmė ir taikymo ribos nebuvo atskirai nagrinėti Lietuvos autorių.

Darbo tikslas – kompleksiškai išnagrinėti darbo teisės šaltinius ir jų taikymo ribas.

Atsižvelgiant į darbo tikslą keliami tokie pagrindiniai **uždaviniai**:

- atskleisti darbo teisės šaltinių sampratą;
- išanalizuoti darbo teisės šaltinių hierarchiją bei atskirai aptarti kiekvieną išskirtą šaltinį;
- išnagrinėti darbo teisės įstatymų ir DK taikymo ribas;
- atliktos analizės pagrindu suformuluoti išvadas.

Darbo objektas - darbo teisės šaltinių hierarchija ir jų taikymo ribos.

Darbo metodai. Užsibrėžtiems uždaviniams pasiekti darbe naudojami teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai.

Teoriniai tyrimo metodai:

1. Indukcijos metodas. Šio metodo pagalba nuo pavienių faktų, nuomonių prieinama prie bendrų išvadų.
2. Lyginamojo metodo pagalba bus lyginama atskirais periodais Lietuvos teisinė sistema, skirtingų autorių nuomonės susijusios su nagrinėjama problema. Taip pat lyginamuoju aspektu bus pažvelgta į užsienio šalių darbo teisės šaltinių hierarchiją.
3. Sisteminės analizės metodo pagalba siekiama nustatyti darbo teisės šaltinių taikymo ribas, taip pat išaiškinti teisės aktų ar atskirų teisės normų tarpusavio santykį bei sisteminio taikymo galimybes.

4. Apibendrinimo metodo pagalba siekiama nusakyti bendruosius teiginius, dėsningumus ir principus, atskleisti esminius nagrinėjamos problemos aspektus.

5. Formalaus teisinio metodo pagalba bus aprašomos, susistemintos, apibendrinamos, suklasifikuojamos ir pateikiamos aiškiai apibrėžtos žinios.

Empiriniai tyrimo metodai:

1. Teisinių dokumentų analizės metodas. Naudojant šį metodą tiriami Lietuvos Respublikos įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai.

Baigiamojo **darbo struktūrą** sudaro įvadas, dėstomoji dalis iš trijų skyrių, išvados. Darbo pabaigoje pateikiamas literatūros sąrašas bei trumpos darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

Magistriniame darbe remtasi Lietuvos teisės mokslininkų G. Dambrauskienės, T. Davulio, V. Tiažkijaus, I. Nekrošiaus, A. Vaišvilos moksliniais darbais, taip pat užsienio šalių teisės mokslininkais, iš kurių paminėtini I. E. Kiseliou, R. T. Muchaev, R. Z. Livšic, S. Deakin, G. S. Morris ir kt. Taip pat buvo remtasi Lietuvos Respublikos teisės aktais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika, Tarptautiniais ir Europos Sąjungos dokumentais ir kt.

1. Darbo teisės šaltinių samprata

Darbo teisės šaltinių hierarchiją ir jų taikymo ribas tikslinga pradėti nagrinėti nuo teorinių pagrindų, visų pirma, nuo teisės šaltinio sampratos apibūdinimo. Gerai apibrėžus ir išanalizavus šią sąvoką, taps aiškesnis ir tyrimo objektas.

Lietuvių kalbos žodynas sąvoką „šaltinis“ apibrėžia taip:

1. tai kas duoda pradžią, iš kur kas išeina;
2. rašytinis paminklas, dokumentas¹.

Išanalizavus šios sąvokos reikšmę „teisės šaltinį“ galima suprasti kaip rašytinį dokumentą, kuris davė pradžią visai teisinei sistemai atsirasti.

Taigi, kad taptų tikrove ir galėtų vykdyti savo funkcijas, teisei būtina išorinė išraiška, t.y. teisės forma ar šaltinis. Sąvoka *teisės šaltinis* suprantama keleriopai:

Pirma, ši sąvoka gali reikšti valstybės instituciją, nustatančią, priimančią tam tikras privalomas elgesio taisykles. Demokratinėje valstybėje tokia institucija yra demokratiniu būdu išrinktas parlamentas, todėl šiuo atžvilgiu teisės šaltinis yra rinkėjai.

Antra, ši sąvoka gali reikšti tam tikrą rašytinę medžiagą, kurioje yra privalomos elgesio taisyklės. Šiuo, arba formaliuoju, požiūriu teisės šaltinis yra išorinė teisės normos, įtvirtinimo, jos išraiškos forma: įstatymas, įstatymų lydimasis aktas, teismo precedentas ir panašiai.

Trečia, aptariama sąvoka gali reikšti visumą išorinių veiksnių, darančių įtaką vienokių ar kitokių elgesio taisyklių nustatymui tam tikroje visuomenėje. Šiuo, arba materialiuoju, požiūriu teisės šaltiniai yra visuomenės ekonominiai, socialiniai, etiniai, religiniai, ideologiniai, kultūriniai ir kiti veiksniai, lemiantys teisės normų turinį ir padedantys nustatyti jų prasmę.²

Teisės literatūroje normų išraiškai apibūdinti yra naudojami „teisės formos“ ir „teisės šaltinio“ terminai. Šie terminai turi daug reikšmių ir yra glaudžiai tarpusavyje susiję. Todėl teisės normų išraiškos klausimas teisės teorijoje laikomas vienu iš painiausių.³

Pasak rusų mokslininko R. T. Muchaev, terminas „forma“ visų pirma naudojamas apibūdinti vidinę organizaciją visumos, jos elementų bei procesų sąveiką. Šia prasme jis yra artimas „struktūros“ terminui. Be to, forma gali būti suprantama ir kaip kokio nors dalyko

¹ Krivickas D. Teisės šaltiniai // Lietuva. Lietuvių enciklopedija. 15t.- Vilnius. 1991.

² Laužikas E., Nekrošius V., Mikelėnas V. Civilinis procesas. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 99.

³ Vaišvila A. Teisės teorija (antrasis pataisytas ir papildytas leidinys). Vilnius: Justitia, 2004. P. 237.

turinio išorinės išraiškos būdas. Pagaliau forma reiškia ir įvairių visuomenės gyvenimo problemų sprendimo metodus, priemones.⁴

Tuo tarpu A. Vaišvila, kuris atstovauja daugiau prigimtinės teisės mokyklai, prieštarauja teisės šaltinio tapatinimui su teisės forma. Anot jo, toks požiūris iškreipė ne tik teisės kaip turinio ir formos vienovės sampratą, bet ir įprastas, logines šaltinio ir formos sąvokų prasmes, kurios akivaizdžiai nesutampa: šaltinis – visa tai, iš kur kas išeina (atsiranda), kas duoda pradžią; forma – koku būdu, pavidalu egzistuoja tas, kas atsirado kaip jutiminė realybė.⁵ A. Vaišvila siūlo vietoje abstraktaus termino „teisės šaltinis“ vartoti du teisę konkretinančius terminus – teisės normų šaltinis ir teisinės minties šaltinis. Teisinės minties šaltiniai – tai kodeksų, konkrečių įstatymų, papročių tekstai, teisės doktrinos, literatūros kūriniai, iš kurių gauname informacijos apie juose suformuluotas, komentuotas tam tikros epochos ar šalies teisės normas ir jomis įkūnytas teisinio reguliavimo idėjas. Tuo tarpu teisės normų šaltinis – tai žmonių interesai ir tuos interesus teisės normomis paverčiančios teisėkūros procedūros.⁶

Vis dėlto R. T. Muchaev pripažįsta, kad yra skirtumas tarp teisės šaltinio ir teisės formos. Pirmasis reiškia teisėkūros procesą, o antrasis šio proceso rezultatą. Tačiau, mokslininko nuomone, šie du elementai yra glaudžiai susiję ir jų negalima atskirti. Todėl tikslinga „teisės šaltinio“ ir „teisės formos“ terminus naudoti kaip sinonimus.⁷ Panašios pozicijos laikosi ir kiti pozityvistinės teisės krypties rusų mokslininkai.

Be abejo, pasiekti vieningumo teisės šaltinio klausimu, kai egzistuoja skirtingos teisės teorijos mokyklos ir kryptys, tikriausiai nėra galimybės ir tai ne šio darbo tikslas.

Tačiau tikriausiai yra neverta visiškai atmesti ir prigimtinės teisės atstovų pateikiamos teisės šaltinio sampratos. Nei vienas darbo teisės įstatymas nėra „grynas“ pozityvizmo fenomenas, pvz., kolektyvinės sutartys yra darbuotojų ir darbdavių laisvos teisėkūros aktas. Valstybė įstatymu tik suteikia šioms visuomenės grupėms teisėkūros galias. Prigimtinės teisės koncepcijų pradinis taškas - prielaida, kad prigimtinės teisės šaltinis yra žmogaus ar visuomenės prigimtis. Teisė nėra vien tikslinės žmogaus veiklos rezultatas, o egzistuoja savarankiškai, nepriklausomai nuo žmogaus valios ir sąmonės. Iš čia atsiradęs tvirtinimas, kad teisė egzistuoja objektyviai. Prigimtinės teisės doktrinų populiarumo priežastis yra tai, kad jos pripažįsta, jog teisės objektas - žmogaus vertybės (gyvybė, sveikata, laisvė ir t.t.), yra objektyvios. Todėl teisė negali būti laikoma vien subjektyvia

⁴ Мухаев Р. Т. Теория государства и права, Москва: Издательство „ПРИОР.“ 2002. С. 304.

⁵ Vaišvila A. Teisės teorija (antrasis pataisytas ir papildytas leidinys). Vilnius: Justitia, 2004. P. 237.

⁶ *Ibid.*

⁷ Мухаев Р. Т. Теория государства и права, Москва: Издательство „ПРИОР.“ 2002. С. 304.

⁸ Vaišvila A. Teisės teorija (antrasis pataisytas ir papildytas leidinys). Vilnius: Justitia, 2004. P. 72-75.

kategorija, tik valdžios valia, įgyjančia bet kurio įstatymo pavidalą. Šis teisėje slypintis objektyvumo elementas nustato principines teisėkūros ribas, kurių įstatymų leidėjui nevalia peržengti.⁸

Galima daryti išvadą, kad teisės šaltinis - tai privalomos elgesio taisyklės išraiškos būdas, dėl kurio taisyklė tampa prieinama savo adresatui ir iš kurio paaiškėja jos juridinė galia - vieta kitų teisės normų hierarchijoje.

Teisės šaltiniai klasifikuojami vadovaujantis įvairiais kriterijais. Pagal tai, teisės šaltinyje elgesio taisyklė suformuluota tiesiogiai ar yra teisės aiškinimo, teisinės argumentacijos rezultatas, teisės šaltiniai skirstomi į tiesioginius, arba pirminius, ir netiesioginius, arba antrinius. Tiesioginiai teisės šaltiniai yra pozityviosios teisės aktai, kuriuose suformuluotos konkrečios elgesio taisyklės.⁹ Tiesioginiais teisės šaltiniais laikomi įstatymai, tarptautinės sutartys, įstatymų lydymieji aktai ir kt. Netiesioginiai teisės šaltiniai yra teisės normų aiškinimo ir taikymo rezultatas. Netiesioginiais, arba antriniais, teisės šaltiniais pripažįstama teismo precedentas ir teisės doktrina. Dėl antrinių teisės šaltinių vyrauja skirtingos teisės mokslininkų nuomonės, tačiau dėl ribotos darbo apimties šio klausimo nebūtina plačiau nenagrinėti, toliau bus tik fragmentiškai paminimas teismo precedentas.

Pereinant prie darbo teisės šaltinių, jais laikytini tie norminiai teisės aktai, kuriuose randame darbo santykius reglamentuojančias teisės normas.

Siekdama užtikrinti konstitucinę teisę į darbą, valstybė turi tinkamai reguliuoti darbo santykius ir skatinti veiksmingą darbo teisių įgyvendinimą. Netinkamas darbo santykių reguliavimas gali sukelti neigiamas pasekmes – dažnus darbo ginčus, darbo santykių nepastovumą. Darbo santykius reguliuojančių teisės aktų nuostatos turi būti suprantamos, nedviprasmiškos, nekeliančios abejonių darbo sutartį sudarančioms šalims – darbdaviui ir darbuotojui. Tik tuomet jie galės aiškiai apibrėžti darbo sutarties turinį, nurodyti sutartas sąlygas.

V. Tiažkijus teigia, kad darbo teisės šaltiniai – darbo teisės normų išraiškos formos, be to, pažymi, kad jos galiotų, turi būti paskelbtos.

DK 3 straipsnyje yra įtvirtinta, kad darbo teisės šaltiniai yra: Lietuvos Respublikos Konstitucija; Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys; Europos Sąjungos teisės normos; Lietuvos Respublikos DK; kiti įstatymai ir įstatymams neprieštaraujantys norminiai teisės aktai; kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Tai pirminiai darbo teisės šaltiniai. Skirtingose valstybėse šių teisės šaltinių vieta teisės šaltinių hierarchijoje nevienoda.

⁹ Laužikas E., Nekrošius V., Mikelėnas V. Civilinis procesas. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 100.

V. Tiažkijus teigia, kad darbo teisės šaltiniais reikėtų laikyti ir papročius, nors DK 3 straipsnyje jie ir nėra nurodyti.¹⁰ Teisinis paprotys - teisės normų egzistavimo forma, kuri atsiranda kompetentingai valstybės institucijai arba piliečiams civiline sutartimi patvirtinus elgesio taisyklę, susiformavusią pačioje visuomenėje dėl ilgalaikio ir daugkartinio kartojimosi.¹¹ Be to, darbo teisinius santykius reglamentuoja ir netiesioginiai (išvestiniai) šaltiniai, kurie taip pat nėra nurodyti DK 3 straipsnyje - teismo precedentas ir teisės doktrina. Tačiau, kaip pažymi Lietuvos Respublikos darbo kodekso autoriai – „Lietuva priklauso kontinentinės teisės šalims, kur pagrindiniu teisės šaltiniu yra laikomas rašytinis teisės aktas“.¹² Būtent todėl šiame darbe daugiau dėmesio bus skirta rašytiniams darbo teisės šaltiniams.

DK 3 str. nenumato išvestinių teisės šaltinių (teismo precedento ir teisės doktrinos) kaip atskirų darbo teisės šaltinių.¹³ Turint omenyje Lietuvos Respubliką, paminėtini teismo precedentai, kurie yra svarbūs, siekiant užtikrinti vienodą teisės normų aiškinimą ir taikymą. Precedentas (lot. *precedens* – einantys priekyje) - tai elgesio taisyklė, atsirandanti anksčiau už įstatymų leidėjo valią. Istoriskai jis irgi kilo iš teismo sankcionuojamų papročių. Precedentai, kaip teisės forma, atsiranda tais atvejais, kai sprendžiant teisme konkrečią bylą nėra teisės normos, aiškiai reglamentuojančios šio konkretaus santykio dalyvių teises ir pareigas, arba teisėjui atrodo, kad pozityviosios teisės norma gerokai prieštarauja teisei kaip subjektinių teisių ir pareigų vienovei, reikalaujančiai visus vienodai vertinti ir nepripažinti niekam teisių be jas legalizuojančių pareigų vykdymo. Tad teismui reikia savarankiškai spręsti ginčą remiantis bendraisiais teisės principais ar bendra šalies pozityviosios teisės dvasia ir sukurti teisės normą *ad hoc* (šiam atvejui), kuria vėliau galėtų vadovautis ir kiti teismai, sprenddami analogiškas bylas. Būtinybė precedentui atsirasti grindžiama ne tik įstatymo spraga, bet ir pozityvaus įstatymo priešingumu moralei, teisei. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 23 straipsnyje nustatyta, kad LAT formuoja vienodą teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Šiais tikslais LAT skelbia skyrių plenarinių sesijų nutartis, taip pat trijų ir išplėstinių septynių teisėjų kolegijų nutartis, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma atitinkamo skyriaus teisėjų. Į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus; analizuoja teismų praktiką taikant įstatymus ir kitus teisės aktus ir teikia rekomendacinius išaiškinimus; gali konsultuoti teisėjus įstatymų ir kitų teisės aktų aiškinimo ir taikymo klausimais.¹⁴

¹⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 86.

¹¹ *Ibid.* P. 301.

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 39.

¹³ *Ibid.* P. 67-68.

¹⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 86.

Šiandienos Lietuvos teismų praktika iš esmės neišeina už įstatymo ribų. Laikomasi nuomonės, kad teisėkūra yra išimtinė Seimo, Prezidento ir Vyriausybės institucijų prerogatyva, nes Konstitucija įpareigoja teismą vykdyti teisingumą klausant tik įstatymo (109 str.). Lietuvoje kol kas vengiama oficialiai legalizuoti precedentą, nors apie jo būtinybę teisininkai vis dažniau kalba ir tai sieja su pripažinimu žmogaus teisių prigimtinėmis ir atsisakymu tapatinti teisę su įstatymu.¹⁵ Apibendrinus matyti, kad išvestiniai teisės šaltiniai yra svarbūs siekiant užtikrinti vienodą teisės normų aiškinimą ir taikymą.

Taigi, kaip matyti “į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai”, bet teismo analogijos praktika Lietuvoje dar nėra privaloma, t.y., kaip jau minėta anksčiau, Lietuvoje kol kas vengiama oficialiai legalizuoti precedentą. Taip pat darbo teisės šaltiniu nėra laikoma teisės doktrina.

Kitame skyriuje bus aptarti darbo teisės šaltiniai, jų įtaka darbo santykiams.

¹⁵ Vaišvila A. Teisės teorija, Vilnius: Justitia, 2000. P. 240-243.

2. Darbo teisės šaltinių hierarchija

Darbo teisės, kaip ir apskritai Lietuvos teisės reforma, prasidėjo 1990 metais. I. Nekrošius pažymi, kad tada darbo santykius reguliavo Darbo įstatymų kodeksas, kiti įstatymai ir keli tūkstančiai įvairaus lygio poįstatyminių norminių teisės aktų. Būdingas tos sistemos bruožas – labai detalus darbo santykių valstybinis (įstatyminis) reguliavimas. Valstybė reglamentavo beveik visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas. Kolektyviniams susitarimams beveik nebuvo palikta vietos. Tarybiniai įstatymai buvo pritaikyti reguliuoti darbo santykius valstybiniame sektoriuje, kuris buvo vyraujantis. Būtent todėl rengiant DK projektą iškilo daug problemų. Pavyzdžiui, ar darbo teisė turėtų reguliuoti tam tikrų valstybės tarnautojų (policijos, muitinės, prokuratūros ir t.t.) darbo santykius, koks turėtų būti optimalus darbo santykių teisinio reguliavimo metodų: įstatyminio reguliavimo, kolektyvinių susitarimų ir individualių darbo sutarčių santykis ir pan.¹⁶

J. Maculevičius ir V. Tiažkijus dar 1993 m. teigė, kad valstybės vaidmuo reguliuojant darbo santykius turi apsiriboti minimalių darbo teisių ir pareigų nustatymu centralizuotuose norminiuose teisės aktuose, paliekant galimybę tiek individualiems, tiek ir kolektyviniams darbo teisės subjektams patiems susitarti dėl darbo sąlygų. Vienintelis šios laisvės ribojimas galėtų būti nuostata, jog šalims negalima nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su minimaliomis įstatymų nustatytais garantijomis.¹⁷

Darbo teisės šaltinių sistema reikalinga tam, kad teismas ar kitas subjektas teisingai pasirinktų taikytiną teisės normą. Atsižvelgiant į teisės aktų juridinę galią, galima nustatyti tokią darbo teisės šaltinių sistemą (juridinės galios mažėjimo kryptimi), kuri yra įtvirtinta DK:

- Lietuvos Respublikos Konstitucija;
- Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys;
- Europos Sąjungos teisės normos;
- Lietuvos Respublikos DK;
- kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys kiti norminiai teisės aktai;
- kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.¹⁸

Hierarchiškumo principas pasireiškia tuo, kad žemesnis pagal hierarchiją įstatymą įgyvendinantis aktas neturi prieštarauti aukštesniam (pvz., Vyriausybės nutarimai – įstatymams, ministro įsakymai – Vyriausybės nutarimams). Vietiniame (lokaliame) norminiame teisės akte (pvz., kolektyvinės sutarties norminėse sąlygose, vidaus darbo tvarkos

¹⁶ Nekrošius I. Lietuvos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė, 1999. Nr. 1 (33). P. 25-26.

¹⁷ Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos // Teisė, 1993. Nr. 27. P. 37.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569, Nr. 71.

taisyklėse ir kt.) gali būti nustatytos tik palankesnės sąlygos, o darbo sutartyje nustatytos sąlygos gali būti palankesnės už nustatytas kolektyvinėje sutartyje.¹⁹ Hierarchija - sudaryta iš pakopų, susijusių pavaldumo ryšiais, žemesniųjų grandžių paklusnumo aukštesniosioms tvarka.

Kiekvienas teisės aktas privalo turėti išorinius rekvizitus, rodančius jo juridinę galią, reguliavimo objektą, galiojimo sritį, suteikiančius dokumentui oficialumo; rūšies pavadinimą (įstatymas, dekretas, nutarimas, sprendimas, instrukcija ar kt.), sudariusios institucijos ar kito subjekto (Seimo, Vyriausybės nutarimas ir kt.), pavadinimą, reguliavimo objektą ir kitus būtinus rekvizitus.²⁰

Darbo įstatymų reguliavimo dalykas - tie darbo teisiniai santykiai, kuriems reguliuoti yra priimami įstatymai. Šiuo atveju terminą "darbo įstatymai" reikia suprasti siaurai, kaip Lietuvos Respublikos Seimo priimtą teisės aktą. DK 4 straipsnis nustato, kad darbo įstatymų reguliavimo dalykas yra ne tik darbo santykiai, suprantami siaurai (t.y. darbuotojo ir darbdavio santykiai, pirmajam atliekant darbą ir gaunant už jį atlyginimą), bet ir kiti glaudžiai susiję santykiai.²¹

Remiantis DK 4 straipsniu, darbo įstatymų reguliavimo dalykas gali būti išskaidytas į kelias darbo teisinių santykių grupes:

1. darbo įstatymai nustato darbo teisės taikymo sritį, uždavinius ir principus. Tai reiškia, kad darbo įstatymai privalo apibrėžti darbo santykių reguliavimo apimtį, pagrindines nuostatas, kuriomis turi vadovautis kitos institucijos, priimdamos teisės aktus pagal savo kompetenciją;

2. darbo įstatymai reguliuoja ne tik darbo teisinius santykius, bet ir prieš juos susiklostančius santykius - darbo paieškos, įdarbinimo, dirbant valstybės remiamus darbus ir panašiai;

3. darbo įstatymai reguliuoja ne tik individualius darbo teisinius santykius, bet ir kolektyvinių darbo teisinių santykių, kurie kyla ne tiesiogiai tarp darbuotojo ir darbdavio ir kuriems nėra naudojami darbiniai gebėjimai, pagrindus: kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisyklės, šalių atsakomybę už įsipareigojimų nevykdymą, profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų teises darbo teisinių santykių srityje;

4. darbo įstatymai reglamentuoja individualius darbo teisinius santykius, nustato pagrindines darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas bei darbo apmokėjimo, poilsio ir atostogų laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, kitas minimalias garantijas, lengvatas, kompensacijas ir panašiai;

¹⁹ Dambrauskaitė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius, 2008. P.

14.

²⁰ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia. 2004. P. 236.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 42.

5. darbo įstatymai reglamentuoja apsauginius darbo teisinius santykius, susijusius su darbo teisiųjų santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už darbo teisiųjų ar pareigų nevykdymą ar pažeidimą. DK 4 straipsnis įtvirtina dvi tokių apsauginių santykių rūšis: darbo drausmės užtikrinimo pagrindus ir materialinės atsakomybės sąlygas bei dydį;

6. siekiant, kad darbo įstatymai būtų realiai tinkamai įgyvendinami darbo teisės subjektų bei užtikrinti, jog šie įstatymai nebūtų tik deklaratyvūs ir dėl to pažeidinėjami, DK nustatyti darbo įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės pagrindai bei tvarka.²²

Pažymėtina, kad teisiniai darbo santykiai yra specifiniai, nes įvairios gamybos sritys labai skiriasi, todėl būtina diferenciacija. Teisiųjų santykių dalyviai yra skirtingų psichofiziologinių savybių žmonės (moterys, jaunimas, neįgalieji). Nevienodos ir konkrečių įmonių darbo sąlygos. Todėl darbo santykiai reglamentuojami diferencijuojant, bet nepažeidžiant bendrųjų reikalavimų. Darbo įstatymai apibrėžia diferenciacijos ribas. DK 1 straipsnyje įtvirtinta, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato DK, taip pat pagal DK apibrėžtas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai. Vadinasi, leidžiant specialiuosius norminius aktus²³ šių ribų peržengti negalima.²⁴

Taigi, pagrindiniai šaltiniai yra norminiai teisės aktai. Turinio ir teisinio reguliavimo dalyko atžvilgiu jie labai įvairūs. Norminius aktus pagal skirtingus kriterijus galima klasifikuoti į įvairias grupes.

Pagal galiojimą erdvėje juos galima skirstyti į:

1. tarptautinius norminius teisės aktus (tarptautines sutartis);
2. nacionalinius (valstybės vidaus) norminius teisės aktus.
3. lokalius norminius teisės aktus.²⁵

Išskirtos norminių teisės aktų grupės detalčiau bus analizuojamos kituose baigiamojo darbo skyriuose.

DK 11 straipsnyje įtvirtintas darbo teisės normų taikymas esant teisės normų kolizijai. Tai reiškia, kad DK normos turi aukštesnę galią už kitus norminius teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykius. DK 11 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad tuo atveju, kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų yra prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Pagrindiniai principai sprendžiant koliziją yra teisės akto viršenybės paaiskinimas, konkretesnės normos viršenybė bendresnės normos atžvilgiu, teisės akto priėmimo laikas ir visų privatinųjų subjektų, o ne vienos šalies, interesų paaiskinimas. Esant darbo teisės normų

²² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 42-43.

²³ Specialiosios normos taikomos tik kai kurių kategorijų, įsakmiai nurodytų įstatyme, darbuotojams.

²⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 106.

²⁵ *Ibid.* P. 87.

kolizijai, teismas ar kita darbo ginčą nagrinėjanti institucija turėtų taikyti teisės normą, kuri yra artimesnė teisės principui, tai yra tais atvejais, kada dvi ar daugiau tos pačios juridinės galios darbo teisės normų prieštarauja viena kitai ir nustato nevienodas elgesio taisykles, reikia vadovautis ta taisykle, kuri pagal savo turinį yra artimesnė teisės principui.

Pažymėtina, kad darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje. Tai reiškia, kad Lietuvos darbo teisės norminiai aktai yra taikomi ne tik nacionaliniams subjektams, bet ir nacionaliniams subjektams, turintiems užsienio elementą, veikiantiems Lietuvos Respublikos teritorijoje. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“²⁶ nustato tam tikrus darbo Lietuvos Respublikoje ribojimus, taikomus asmenims, neturintiems nuolatinės gyvenamosios vietos Lietuvos Respublikoje. Kita vertus, šiems asmenims įsidarbinus Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį, jų darbo teisinius santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

Lietuvos Respublikos norminiai darbo teisės aktai yra privalomi, neatsižvelgiant į darbuotojų tautybę, pilietybę ir nuolatinę gyvenamąją vietą.

Pagrindinis imperatyvių normų bruožas yra tas, kad jos turi viršenybę šalių susitarimų atžvilgiu. Santykio šalys savo susitarimais negali pažeisti ir nesilaikyti imperatyvių normų.²⁷ Darbo sutartis nėra laikoma darbo teisės šaltiniu, kadangi ji nustato individualaus, o ne bendro pobūdžio elgesio taisykles, tai yra, ji reguliuoja tik sutarties šalių teises ir pareigas.

Lyginant su užsienio šalių, pvz. Rusijos Federacijos darbo teisės šaltiniais, jų teisės aktų piramidės viršūnėje yra Rusijos Federacijos Konstitucija, žemiau – tarptautiniai darbo teisės dokumentai, toliau - federaliniai konstituciniai įstatymai, federaliniai įstatymai, federalinio lygio poįstatyminiai norminiai teisės aktai; Aukščiausiojo ir Konstitucinio teismo sprendimai; Rusijos Federacijos subjektų įstatymai ir poįstatyminiai norminiai teisės aktai; vietos valdžios institucijų norminiai teisės aktai; susitarimai ir kolektyvinės sutartys; organizacijų lokaliniai aktai, kurie skirti ne vienkartiniam taikymui, neribotam skaičiui asmenų.²⁸ Kadangi Rusija nėra Europos Sąjungos narė, šioje darbo teisės šaltinių piramidėje nesutinkame Europos Sąjungos teisės aktų, kurie Lietuvos darbo teisės šaltinių piramidėje yra. Ši hierarchija yra svarbi Rusijos Federacijos darbo teisei, tačiau gali būti taikomas žemesnės galios teisės aktas, jeigu jis suteikia palankesnes darbo sąlygas darbuotojams.

²⁶ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.

²⁷ Gineitis A. Tiesioginis imperatyvių teisės normų taikymas // Jurisprudencija, 2002. Nr. t. 25 (17). P. 43.

²⁸ Миронов В. И. Трудовое право России. 2004 // Управление персоналом. С. 61.

Prancūzijos klasikiniai darbo teisės šaltiniai: Konstitucija, ypatingas dėmesys skiriamas 1946 m. Prancūzijos Konstitucijos Preambulei, kurioje įtvirtintos socialinės ir ekonominės teisės (teisė į darbą, teisė streikuoti, kolektyvinių derybų teisė). Tokios teisės yra ir Lietuvos Konstitucijos tekste. Toliau - statutinė teisė, ji užima pagrindinę dalį prancūzų darbo teisėje. Statutinė teisė yra implementuota į prancūzų darbo kodeksą.

Toliau sutinkame precedentinę teisę, nors tai nėra formalus teisės šaltinis, tačiau turi įtakos individualiajai darbo teisei. Profesionalūs šaltiniai: paprotys; darbo taisyklės; kolektyviniai susitarimai. Prancūzijos darbo teisės šaltinių išraiška nėra paremta teisės normų hierarchija, bet normos turiniu. Būtent dėl to, kad taikoma taisyklė, kuri yra naudingesnė darbuotojui.

2.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija

Konstitucija, būdama teisinės sistemos branduolys, pagrindinis norminis teisės šaltinis, įtvirtina visų teisės šakų, tarp jų ir darbo teisės, svarbiausius pradus.²⁹ Pavyzdžiui, darbo teisei ypatingai svarbūs Konstitucijos 48, 49, 50, 51 ir kiti straipsniai.

Lietuvos Respublikos Konstitucija yra aukščiausios juridinės galios teisės aktas įstatymų hierarchinėje sistemoje, nes joks įstatymas ar kitas teisės aktas, priešingas Konstitucijai, negalioja (Konstitucijos 7 str. 1 d.). Konstitucija ne tik įtvirtina valstybės sąrangos pagrindus, tačiau ir nustato ekonominės veiklos ir darbo santykių teisinio reguliavimo pagrindinius principus ir nuostatas.

Pritartina V. Sinkevičiaus nuomonei, kad Konstitucija – tai aukščiausioji nacionalinė teisė, kurios teisiškumas nekelia abejonių, tai vienintelis teisės aktas, kuris savo prigimtimi yra steigiamosios valdžios (suverenios valdžios) pirminis teisės aktas.

E. Šileikis pažymi, kad dabartinė Konstitucija ypatinga tuo, kad joje pirmą kartą Lietuvos valstybės konstitucijų raidoje įtvirtintas tiesioginio Konstitucijos taikymo principas (6 str. 1 d.), aiškiai leidžiantis suprasti, kad Konstitucija yra norminis teisės aktas (ne deklaracija) ir gali būti taikomas tiesiogiai. Tai reiškia, kad kiekvienas žmogus dėl savo konstitucinių teisių gynimo kreipdamasis į teismą gali remtis Konstitucija kaip tiesiogiai teisme taikomu aktu, jei konkretaus konstitucinio reglamentavimo iš esmės pakanka, kad būtų išspręstas tam tikras ginčas ar diskutuotinas teisės pažeidimo klausimas.³⁰

²⁹ Čiočys P. Teisės į darbą, kaip konstitucinio reguliavimo principo savitumai (lyginamoji analizė) // Teisė, 2003, Nr. 46. P. 157.

³⁰ Šileikis E. Konstitucinės teisės klausimai, kasusai, užduotys. Vilnius, 2004. P. 133.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinti pagrindiniai visų darbo teisinių santykių, patenkančių į DK reglamentavimo sritį, principai. Šioje normoje įtvirtinti principai yra kertiniai darbo teisėje. Kita vertus, tai ne vieninteliai darbo teisės principai. Kitų, DK 2 straipsnyje nenumatytų principų taikymas reglamentuojant darbo santykius yra pagrįstas kituose DK straipsniuose (pvz., DK 4 str. 4 d., 12 str., 35 str.). Be to, darbo santykiams taikomi ir kitų teisės šakų principai. Kita vertus, šių principų taikymas darbo teisiniams santykiams apribotas DK ir darbo teisinių santykių reglamentavimo specifika. Pavyzdžiui, visuotinai pripažįstamas sutartinės laisvės principas gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kituose darbo įstatymuose nustatytų imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties. DK 10 straipsnyje nustatyti DK normų aiškinimo principai taikomi aiškinant pačius darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, todėl įtvirtinti principai turi būti taikomi ir aiškinami sistemaiškai kartu su kitais DK principais.

Aukščiau paminėti principai įtvirtinti ir daugelyje tarptautinių dokumentų: 1948 metų Jungtinių Tautų visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, TDO konvencijose, 1950 metų Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje, 1966 metų Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), 1989 metų Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, 1966 metų Jungtinių Tautų tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, 2000 metų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Siekiant užtikrinti vienodą tarptautinių normų aiškinimą ir taikymą, aiškinant kiekvieno darbo santykių teisinio reglamentavimo principo prasmę, turi būti atsižvelgta į minėtus tarptautinius teisės aktus. Be to, turi būti atsižvelgta į tai, kad Lietuva yra Europos Sąjungos narė ir priėmė įsipareigojimus suderinti nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos aktais, aiškinant principų prasmę turi būti įvertintas ir Europos Sąjungos teisės aktų turinys.

DK 2 straipsnyje nurodytų principų taikymas reglamentuojant darbo santykius reiškia, jog, priimdami darbo teisinius santykius reglamentuojančius norminius aktus, šiuos aktus priimančiosios subjektai turi atsižvelgti ir užtikrinti, kad priimti norminiai teisės aktai ne tik neprieštarautų DK 2 straipsnyje įtvirtintiems principams, bet ir atitiktų jų prasmę ir tikslus. Toks reikalavimas galioja visiems subjektams, kuriems pagal DK 4 straipsnį yra suteikta teisė priimti norminius teisės aktus darbo teisinių santykių, numatytų DK, reglamentavimo klausimais (t.y. tiek Lietuvos Respublikos Seimui, Lietuvos Respublikos Vyriausybei bei kitoms valstybės ir savivaldos institucijoms, tiek patiems darbo teisės subjektams).³¹

DK 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas asociacijos laisvės principas, kuris yra sudedamoji konstitucinio laisvės jungtis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas, kurių tikslai ir veikla

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 20-21.

nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams, principo dalis. Konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtinti profesinių sąjungų, kaip tam tikros asociacijų rūšies, veiklos principai. Stodami į šias organizacijas piliečiai įgyja teisę dalyvauti priimant sprendimus, kurie gali daryti poveikį darbuotojų teisėms bei jų interesams. "Kiekvienas turi 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 nekliudo įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose."³²

Lyginant su kitų užsienio šalių, pvz. Rusijos Federacijos darbo teisės šaltinių viršūnėje yra Rusijos Federacijos Konstitucija, Lenkijos – Lenkijos Konstitucija. Šiose valstybėse konstitucinės teisės vieta yra išskirtinė. Jos išskirtinumą lemia daugelis aplinkybių: tai reguliuojamų santykių svarba visuomenės gyvenimui, konstitucinės teisės vieta hierarchinėje teisės sistemoje bei ypatinga teisės normų įtvirtinimo forma. Konstitucijos normos apibrėžia šalies konstitucinę santvarką, valstybės valdžios šaltinį, nustato valstybės valdžios institucijų sistemą bei įgaliojimus, įtvirtina valstybės formą ir kita. Kaip vienas iš svarbiausių konstitucinės teisės institutų pripažįstamos žmogaus teisės.³³ Darbo teisei Konstitucija aktuali kaip šaltinis, kuriame įtvirtintos žmogaus pagrindinės teisės ir laisvės, pavyzdžiui Konstitucijos 48 str. įtvirtinta žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Valstybė šią žmogaus teisę į darbą užtikrina sudarydama ekonomines, socialines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas. Laisvė pasirinkti darbą pasireiškia įvairiose normose, pradedant įdarbinimo santykiais, darbo sutarties sudarymu ir baigiant jos nutraukimu. Darbo sutartis gali būti sudaroma tik šalių valia, dėl to darbo įstatymai numato galimybę nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu. Darbuotojui netgi pažeidus darbo sutarties nutraukimo procedūrą, darbdavys neturi teisės imtis gynimo priemonės, kuri įpareigotų darbuotoją tęsti darbą. Tai dar kartą patvirtina, kad darbas pasirenkamas laisva asmens valia, ir negali būti jokios kalbos apie priverstinį darbą, kuris, remiantis tarptautinių sutarčių nuostatomis turi būti uždraustas ir jau seniai panaikintas. Taigi šiai bendrai Konstitucijos nuostatai įgyvendinti reikalingi specialūs norminiai teisės aktai. Svarbiausias tikslas, kuriam skiriamas šis Konstitucijos straipsnis, yra dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Taip pat svarbus Konstitucijos 51 straipsnis, kuriame įtvirtinta labai svarbi darbuotojams - streiko teisė.

³² Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 2000, Nr. 96-3016. 11 str.

³³ Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110). P. 95.

Demokratių ųalių, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucija draudžia priverstinius darbus (48 str. 3 d.), nes tai prieštarauja laisvam asmens apsisprendimui.

Konstitucijos viršenybės principas pasireiškia per Konstitucijos 7 str. 1 d. „Negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai“. Tai reiškia, kad Konstitucija yra aukščiausios galios valstybėje išleistas teisės aktas, kuriuo turi būti pagrįsta visa valstybės teisės sistema. Tam užtikrinti steigiamas ir veikia Konstitucinis Teismas – konstitucinės justicijos institucija. Konstitucinis Teismas 2006 m. kovo 28 d. nutarime pabrėžė, jog Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) nuostata „kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė „aiškintina kaip reiškianti esminį valstybės ekonominės ir finansinės būklės pakitimą, kai dėl ypatingų aplinkybių (ekonominės krizės, gaivalinės nelaimės ir kt.) valstybėje susiklosto itin sunki ekonominė, finansinė padėtis. Tokiais atvejais valstybės funkcijoms vykdyti ir viešiesiems interesams tenkinti, taigi ir teismų materialiniams bei finansiniams poreikiams užtikrinti, dėl objektyvių priežasčių gali pritrūkti lėšų. Esant tokioms aplinkybėms įstatymų leidėjas gali pakeisti teisinį reguliavimą, pagal kurį nustatyti atlyginimai įvairiems asmenims, ir įtvirtinti tiems asmenims mažiau palankų atlyginimų teisinį reguliavimą, jeigu tai būtina siekiant užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės ir valstybės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes“.³⁴ Taigi, Konstitucinis Teismas komentavo lakonišką Konstitucijos, 48 straipsnio, normą, išaiškindamas atlyginimų mažinimo galimybę teisėjams. Beveik analogišką sprendimą Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas priėmė dėl Lietuvos Respublikos Seimo narių atlyginimo mažinimo galimybės: „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 pilnai vykdyti savo, kaip Tautos atstovo, konstitucinės priedermės.“³⁵

Pažymėtina, kad net ir Konstitucinis Teismas privalo užtikrinti įstatymų ar Vyriausybės nutarimų atitikimą Konstitucijai. Pagal Konstitucijos 7 straipsnio 1 dalį įstatymų leidėjui (Seimui), Vyriausybei ar kitai valstybės institucijai draudžiama inicijuoti, svarstyti ir leisti

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas.

³⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. sausio 15 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. lapkričio 9 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo narių darbo sąlygų įstatymo 13 straipsnio 1 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ ir 2006 m. kovo 28 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ nuostatų išaiškinimo“.

teisės normas, kurios akivaizdžiai prieštarauja Konstitucijai. Seimas, Vyriausybė ar kita valstybės institucija privalo savo iniciatyva kuo skubiau pakeisti tas normas, kurias Konstitucinis Teismas pripažino prieštaraujančiomis Konstitucijai.³⁶ Tačiau pats Konstitucinis Teismas panaikinti normos negali, jo vaidmuo yra įvertinti ar teisės norma neprieštarauja šalies Konstitucijai.

Darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis principas yra įtvirtintas DK 2 straipsnio 4 dalyje. Tai yra tarptautinis (Jungtinių Tautų visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 str., 7 str., 23 str., Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str.) ir konstitucinis (Konstitucijos 29 str.) lygiateisiškumo principas darbo teisėje.³⁷

Lygybės prieš įstatymą principas yra svarbus, analizuojant įstatymų leidėjo diskreciją reglamentuoti žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą ir apsaugą. Akivaizdu, kad įstatymų leidėjas turi didesnių saviraiškos galimybių, nustatydamas specialiųjų socialinių teisių įgyvendinimo ir gynimo tvarką, bei suteikdamas jiems privilegijų.³⁸

Valstybė (jos institucijos, pareigūnai), kiek ji yra visų piliečių teisinė organizacija, privalo vienodai pagarbiai ir aktyviai, vienodo veiksmingumo priemonėmis ginti kiekvieno piliečio teises ir laisves arba padėti jas įgyvendinti: "Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymo nustatytais atvejais" (Konstitucijos 52 str.).³⁹

Konstitucijos komentaro rengėjai pažymi, kad lygybės prieš įstatymą principas - tai teisinis, metodologinis pagrindas, kuriuo remiantis kuriami visi kiti tą normą konkretinantys įstatymai. Pavyzdžiui, darbuotojų lygiateisiškumas nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis, įtvirtintas DK. Remiantis šiais motyvais draudžiama atsisakyti priimti asmenį į darbą. Be to, draudžiama mažinti darbo užmokestį dėl lyties, amžiaus, rasės, tautybės ir politinių įsitikinimų.⁴⁰

³⁶ Šileikis E. Konstitucinės teisės klausimai, kazusai, užduotys. Vilnius, 2004. P. 140-141.

³⁷ Jarašiūnas E. Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje // Jurisprudencija, 2004. Nr. 52 (44). P. 10.

³⁸ Šileikis E. Alternatyvi konstitucinė teisė. Vilnius, 2003. P. 230.

³⁹ Jarašiūnas E. Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje // Jurisprudencija, 2004. t. 52 (44). P. 8.

⁴⁰ Jovaišas K. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras // 1 dalis; Vilnius, 2000. P. 217.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos Preambulėje yra įtvirtintas teisinės valstybės principas, kurio esmė - teisės viešpatavimas, o jo imperatyvas reiškia, kad valdžios laisvę riboja teisė, kuriai privalo paklusti visi teisinių santykių subjektai. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad konstituciniu teisinės valstybės principu turi būti vadovaujama ir kuriant teisę, ir ją įgyvendinant. Konstitucinis teisinės valstybės principas suponuoja įvairius reikalavimus įstatymų leidėjui, kitiems teisėkūros subjektams. Vienas iš tokių yra reikalavimas, kad diferencijuotas teisinis reguliavimas turi būti grindžiamas tik atitinkamais teisės aktais reguliuojamų visuomeninių santykių subjektų padėties objektyviais skirtumais, kad teisinių santykių subjektai galėtų žinoti, ko iš jų reikalauja teisė, teisės aktuose neturi būti nuostatų, vienu metu skirtingai reguliuojančių tuos pačius visuomeninius santykius.⁴¹

Kai kurios Konstitucijos normos netiesiogiai liečia darbo santykius, pavyzdžiui, 41 straipsnis numato, kad „asmenims iki 16 metų mokslas privalomas“. Todėl, atsižvelgiant į tai, turėtų būti siekiama, kad tokie asmenys nedirbtų tokiose srityse, kurios neduotų galimybės sėkmingai baigti mokslą. G. Dambrauskaitė pažymi, kad vaikų ir paauglių darbas neturi būti suprantamas kaip jų mokymosi alternatyva, nors dažnai jie nori ir gali suderinti mokslą ir darbą, būti visavertiškai pasirengę tolesnei darbinei veiklai.⁴²

Dėl ribotos darbo apimties neaptarsime darbo teisinius santykius reglamentuojančių aktų skelbimo, įsigaliojimo pasibaigimo tvarkos, be to, tai nėra šio darbo tikslas, tik pažymėtina, kad Konstitucijoje įtvirtintos pagrindinės nuostatos, liečiančios teisės aktų galiojimą laiko atžvilgiu. Konstitucijos 7 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta: „Galioja tik paskelbti įstatymai“, o Konstitucijos 70 ir 72 straipsniuose reglamentuojama įstatymų paskelbimo ir įsigaliojimo tvarka. Vadovaujantis Konstitucijos nuostatomis yra konkretinama įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarka. Tai liečia ir darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus.

Apibendrinant tai, kas parašyta, galima teigti, kad Konstitucijoje įtvirtinti bendrieji teisės principai, kuriais turi vadovautis visi darbo teisinių santykių subjektai. Konstitucija yra visų norminių teisės aktų pagrindas, todėl darbo teisės šaltiniai, negali prieštarauti Konstitucijai.

⁴¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 16 d., 2004 m. gruodžio 13 d., 2004 m. gruodžio 29 d., 2005 m. rugsėjo 29 d. nutarimai.

⁴² Dambrauskaitė G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos // Jurisprudencija, 2001. Nr. t. 20 (12). P. 53.

2.2. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys

Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungos (toliau-TSRS) darbuotojų darbą reguliavo TSR Sąjungos įstatymai, TSR Sąjungos ir sąjunginių respublikų įstatymai ir sąjunginių respublikų įstatymai. Apie tarptautines sutartis, kaip darbo teisės šaltinius TSR minima nebuvo.⁴³ 1990 m. Lietuvos Respublika, atkūrusi nepriklausomybę ir sugriovusi „geležinę uždangą“, vėl ėmė siekti grįžti į demokratinę valstybių bendriją, iš kurios sovietinė okupacija ją buvo pašalinusi. Vienas iš integravimosi į pasaulinę bendriją aspektų yra izoliacijos, taip pat ir ekonomikos srityje, panaikinimas.⁴⁴ LAT pažymėjo, kad 1990 m. kovo 11 d. aktas „Dėl Lietuvos nepriklausomos valstybės atstatymo“, reiškė Lietuvos Respublikos tapimą tarptautinės bendrijos nare.⁴⁵ Lietuvos Respublikos dalyvavimas tarptautinėse organizacijose apibrėžtas Konstitucijos 136 straipsnyje, kuriame numatyta, kad Lietuvos Respublika dalyvauja tarptautinėse organizacijose, jeigu tai neprieštaruja Valstybės interesams ir jos nepriklausomybei.⁴⁶

Šiuolaikinius darbo santykius gali reguliuoti ne tik nacionalinės, bet ir tarptautinės darbo teisės normos. 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. Tarptautiniai teisės aktai nėra vienodi. Vieni iš jų sukuria tam tikras prievoles valstybei, jos gyventojams kaip pasaulio bendrijos nariams.⁴⁷ DK 8 straipsnyje įtvirtinta, kad tarptautinių sutarčių normoms teikiama pirmenybė nacionalinės teisės normų atžvilgiu. „Konstitucijos 138 straipsnis skelbia, kad tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Be to, Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta: 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.“⁴⁸ Taigi, valstybė negali pateisinti tarptautinės sutarties nesilaikymo vidaus teisės normomis.

Skiriasi tarptautinių sutarčių, kaip darbo teisės šaltinio, pobūdis. Vienos sukuria pareigas valstybei ir nėra taikomos tiesiogiai, kitos yra taikomos tiesiogiai, pirmuoju atveju

⁴³ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I., Darbo teisė. Vilnius, 1990. P. 31.

⁴⁴ Undžėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija, 2002. Nr. 25 (17). P. 148.

⁴⁵ 1998 m. sausio 5 d. LAT civilinė byla Nr.3K-1/1998.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁴⁷ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius, 1999. P. 29.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999 m. birželio 22 d. Nr. VIII-1248.11 str.

reikės tarptautinės teisės normos galiojimui priimti nacionalinį teisės aktą. Tarptautinės teisės viršenybės principas neapibrėžia jos tiesioginio taikymo, tai yra ar jos nuostatos gali būti taikomos teisme ar kitoje teisės taikymo institucijoje (pavyzdžiui, darbo ginčų komisijoje), ar gali tiesiogiai suteikti teises ir pareigas tam tikriems teisės subjektams (darbuotojams ir darbdaviams). Nors DK 8 straipsnio 2 dalis deklaruoja tarptautinių sutarčių tiesioginį taikymą, iš tiesų galimybę pripažinti ir ginti tarptautinėje sutartyje numatytas individų teises nacionaliniu lygiu lemia ir šios sutarties nuostatų formuluotės, jų turinys. Tik tos sutarties nuostatos (vadinamosios *self-executing*, - angl.), kurios yra pakankamai aiškios, tikslios ir kurioms perkelti į nacionalinę teisę nebūtinai reikalingas atskiras aktas, gali būti taikomos tiesiogiai.⁴⁹ Kitais atvejais nustatomos (vadinamosios *executory treaty*, - angl.) įgaliojimai reikalingas perkėlimo į nacionalinę teisę aktas (įstatymas, įstatymo įgyvendinamasis teisės aktas ir pan.). Pavyzdžiui, tiesiogiai darbo teisiniams santykiams yra taikoma Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, tuo tarpu TDO konvencijos, Europos socialinė chartija yra netiesiogiai taikomos tarptautinės sutartys, nustatančios pareigą valstybei priimti reikiamus teisės aktus. Didžiajai daliai tarptautinės darbo teisės normų kaip tik ir trūksta tiesioginio veikimo bruožo – jos paprastai įpareigoja valstybes pakeisti, suderinti nacionalinės teisės nuostatas su tarptautiniais darbo standartais ir laiduoti jų taikymą individualiu, teisiniu ir administraciniu lygmenimis. Jų įgyvendinimą užtikrina valstybių periodiškai specialioms komisijoms ar komitetams teikiamų pranešimų tikrinimo sistema. Tik kai kuriais atvejais socialiniai partneriai ar individualūs asmenys turi skundo teisę.⁵⁰

Darbo teisės šaltiniais laikomos įvairios tarptautinės sutartys: pasaulinės, regioninės, bendrosios, specialiosios.

Svarbiausias pasaulinis bendrasis tarptautinis dokumentas yra Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (toliau – Deklaracija). Deklaracija, kaip ir kitos Generalinės Asamblėjos rezoliucijos (išskyrus rezoliucijas biudžeto bei procedūros klausimais), yra rekomendacinis dokumentas. Jos kūrėjai (Rene Casin, Eleanor Roosevelt ir kt.) puikiai žinojo, kad tuo metu valstybės dar nebuvo pasiruošusios priimti įsipareigojimų žmogaus teisėms užtikrinti, tačiau tikėjosi, jog deklaracija turės didelę politinę ir moralinę reikšmę. Iš tikrųjų, Deklaracija tapo teisiniu dokumentu ta prasme, kad tarptautinė teisinė praktika ir teisinė opinija suteikė jos rekomendacinėms normoms privalomą pobūdį. Deklaracija apibrėžia žmogaus teises ir pagrindines laisves bei jų ribas.

⁴⁹ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004. P. 68-70.

⁵⁰ *Ibid.* P. 37.

Deklaracija taip pat įtvirtina ekonomines bei socialines teises: teisę į socialinį aprūpinimą, darbą, poilsį, pakankamą gyvenimo lygį, mokslą, kultūrą ir teisingą visuomeninę tvarką (22-28 str).

Deklaracija, kurios tikslas - sukurti bendrą veikslių normą visoms tautoms ir tautybėms, buvo pirmas mėginimas įvesti tvarką tarptautiniame gyvenime, kur būtų ginamos pagrindinės individo laisvės ir teisės, jei jas pažeidintų valstybė, ir nustatyti bendražmogiškas vertybes. 1966 m. Deklaracija buvo papildyta dar dviem dokumentais - Tarptautiniu ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktu bei Tarptautiniu pilietinių ir politinių teisių paktu. Šiuos tarptautinius susitarimus ratifikavo daugybė valstybių. Šie dokumentai turėjo įtakos, nes daugelio šalių konstitucijose vis daugiau dėmesio skiriama žmogaus teisių klausimams, daugybė tarpvalstybinių įsipareigojimų, numatytų valstybių sutartyse, pagrįsti jų idėjomis.⁵¹ Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte III dalies, 6 str., yra įtvirtinta, kad „Valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta teisę į darbą, 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.⁵²

Ypač svarbios tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo teisinius santykius, yra Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) konvencijos, privalomos jas ratifikavusioms šios organizacijos narėms. Tačiau jeigu valstybė nėra ratifikavusi tam tikros konvencijos, tai dar nereiškia, jog būdama TDO narė, ji neprivalo į ją atsižvelgti. Konvencijos neratifikavimas rodo, kad teisiškai neįsipareigota, bet valstybė vis tiek turi atsižvelgti į konvencijoje nustatytus principus ir juos įgyvendinti. Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 m. Narystė šioje organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 d. Lietuvos interesams TDO atstovauja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. TDO tikslas – visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą ir rūpintis dirbančiais žmonėmis.

Pažymėtina, kad TDO iš pasaulinių organizacijų išsiskiria tuo, kad, formuojant jos politiką, priimant konvencijas ir rekomendacijas, darbininkų ir darbdavių atstovai dalyvauja lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais. TDO standartai apima pagrindines žmogaus teises, įdarbinimą, socialinę aplinką, darbo administravimą, gamybinius santykius, darbo sąlygas, socialinę saugą, moterų įdarbinimą, vyresnio amžiaus bei migruojančius darbininkus, kitas ypatingas darbuotojų kategorijas (jūrininkus, žvejus ir pan.).⁵³ Lietuvos Respublika ratifikavo nemažai TDO konvencijų. Pažymėtina ir tai, kad nors Lietuva ir nėra ratifikavusi kitų TDO

⁵¹ Pumputis A. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir jos įgyvendinimo mechanizmas. Lietuvos teisės akademija, Vilnius, 2000. P. 7-11.

⁵² Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002. Nr.77-3290. 6 str.

⁵³ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius, 2001. P. 5.

konvencijų, į jose įtvirtintas normas turi būti atsižvelgiama. Nors Lietuvos Respublika ir nėra įsipareigojusi pagal šias konvencijas, jos nustato bendrąsias tarptautinės bendruomenės pripažįstamas taisykles ir principus, o juos kiekviena civilizuota valstybė turėtų gerbti. Remiantis 1998 m. TDO deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“, visos šalys narės, neatsižvelgiant į tai, kurias TDO konvencijas yra ratifikavusios, privalo skatinti ir įgyvendinti principus, susijusius su laisve jungtis į asociacijas ir kolektyvinių derybų teisių pripažinimu, priverstinio ar privalomojo darbo panaikinimu, vaikų darbo uždraudimu ir diskriminacijos, susijusios su užimtumu ir profesija, panaikinimu.⁵⁴

Pagrindinės regioninės tarptautinės sutartys yra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (toliau – Konvencija) ir Europos socialinė chartija (toliau – Chartija).

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija buvo sudaryta Europos Tarybos 1950 m., o įsigaliojo 1953 m. Tai pirmoji tarptautinė sutartis, kurioje buvo kodifikuotos žmogaus teisės. Iš abstrakčių principų žmogaus teisės buvo paverstos konkrečiais teisiniais įsipareigojimais, kurių vykdymą pavesta kontroliuoti specialiai sukurtoms tarptautinėms institucijoms. Konvencijos funkcionavimo sėkmę patvirtina ir tai, kad nuo jos įsigaliojimo 1953 m. jos dalyvių skaičius padidėjo iki 46 ir dabar apima beveik visą Europos žemyną (vienintelė nedalyvaujanti Europos valstybė yra Baltarusija).

Konvenciją papildė 14 jos protokolų, kurių paskutinis - keturioliktasis (dar neįsigaliojo, nes jo dar neratifikavo 4 valstybės iš 46 valstybių Konvencijos dalyvių) numatė Konvencijos mechanizmo reformą, siekiant pagreitinti peticijų nagrinėjimą.

Europos žmogaus teisių konvencija yra seniausia, nuosekliausia ir teisiniu požiūriu labiausiai įpareigojanti iš visų regioninių sistemų, ginančių žmogaus teises.⁵⁵

Lietuvos teisėje Konvencija taikoma tiesiogiai. Dėl to Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1995 m. sausio 24 d. išvadoje dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai nurodė: „Konstitucijos 138 straipsnio trečiojoje dalyje nustatyta: „Tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis“. Ši konstitucinė nuostata dėl Konvencijos reiškia,

⁵⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005. P. 89.

⁵⁵ Pumputis A. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir jos įgyvendinimo mechanizmas. Lietuvos teisės akademija, Vilnius, 2000. P. 8.

kad ratifikuota ir įsigaliojusi ji taps sudedamąja Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalimi ir turės būti taikoma kaip ir Lietuvos Respublikos įstatymai".⁵⁶

1950 m. įkurtas Europos žmogaus teisių teismas, nuo 1998 m. jis tapo nuolat veikiančia tarptautine teismine institucija, kuri nagrinėja skundus valstybių, fizinių asmenų, asmenų grupių bei nevyriausybinėse organizacijose, teikiančių, kad pažeistos jų teisės ar laisvės, įtvirtintos Konvencijoje ir jos papildomuose protokoluose. Lietuvos Respublikai Konvencija ir jos ketvirtasis, septintasis bei vienuoliktasis protokolai įsigaliojo 1995 m. birželio 20 d. Konvencijos pirmasis protokolai įsigaliojo 1996 m. gegužės mėn. 24 d., Konvencijos šeštasis protokolai įsigaliojo 1999 m. liepos 8 d., o Konvencijos 13 protokolai - 2004 m. gegužės mėn. 1 d.

Skundų prieš Lietuvą dėl darbo teisės normų pažeidimo Europos žmogaus teisių teismas nenagrinėjo. Tačiau, negalima teigti, kad šioje srityje pažeidimų nėra. Galima teigti, kad tokio pobūdžio skundai pakankamai efektyviai išsprendžiami Lietuvos institucijose arba palyginus lakoniška Konvencija nereglamentuoja visų darbo teisinių santykių ir asmenys negali remtis Konvencijos nuostatomis dėl kokio nors konkretaus pažeidimo.

Konstitucinio teismo praktikoje susiformavo dviejų pakopų Konvencijos taikymo sistema: tiesiogiai taikomas Konvencijos žodis arba remiamasi Europos žmogaus teisių teismo praktika.⁵⁷ Tam tikrus žingsnius yra žengęs ir Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas – tiek baudžiamųjų, tiek civilinių bylų skyriai, taikę Europos žmogaus teisių ir laisvių konvencijos nuostatas, taip pat remdamiesi Žmogaus teisių komisijos ir Europos žmogaus teisių teismo praktika.⁵⁸ E. Bieliūnas pabrėžia, kad konvencija yra privalomas šaltinis Lietuvos teismams, tačiau teismams yra problematiška rasti normą tame šaltinyje, kol nėra visos Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencijos.⁵⁹

1961 m. Europos Taryba priėmė Europos socialinę chartiją, įpareigojančia ją pasirašiusias valstybes imtis aktyvių priemonių, kad būtų laikomasi pagrindinių žmogaus teisių - teisės į darbą, teisės į tinkamas darbo sąlygas, atitinkančias saugumo ir higienos reikalavimus, teisės į tinkamą atlyginimą, teisės į profesinį mokymą. Ši Chartija socialiniam Europos modeliui kelia labai didelius reikalavimus, tačiau jos galia daugiau moralinė negu juridinė, ir todėl valstybėms narėms daugeliu atvejų suteikiama pasirinkimo teisė.⁶⁰

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išvada "Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos ketvirtojo Protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai" // Valstybės žinios. 1995, Nr. 9-199.

⁵⁷ Jarašiūnas E. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija Konstitucinio Teismo praktikoje. Teisės reforma Lietuvoje ir Lenkijoje ir Europos žmogaus teisių konvencija. Vilnius, 1998. P. 124.

⁵⁸ Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Vilnius, 2006. P. 58-59.

⁵⁹ Černiauskaitė D. Strasbūro teismas – iššūkis Lietuvos teisingumui? // Justitia. 2001, Nr. 2. P. 11.

⁶⁰ Pumputis A. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir jos įgyvendinimo mechanizmas. Lietuvos teisės akademija, Vilnius, 2000. P.11.

Europos socialinė chartija buvo pateikta pasirašyti Turine 1961 metais, įsigaliojo 165 metais. Vėliau Chartija buvo papildyta trimis protokolais: 1988 m. gegužės 5 d. Papildomuoju protokolu (Protokolas Nr. 1), garantuojančiu keturias naujų teisių grupes; jis įsigaliojo 1992 m.; 1991 m. spalio 21 d. Pataisų, arba Turino, protokolu (Protokolas Nr. 2) kuris pakeitė kontrolės sistemą; 1995 m. lapkričio 9 d. Papildomuoju protokolu (Protokolas Nr. 3), kuris nustatė kolektyvinių skundų sistemą; jis įsigaliojo 1998 m. liepos 1 d. Pataisytoji socialinė chartija pateikta pasirašyti 1996 m., įsigaliojo 1999 m. liepos 1 d.

2001 m. gegužės 15 d. Seimas ratifikavo ir priėmė įsipareigojimus beveik pagal visą Europos socialinę Chartiją (pataisyta)⁶¹, tai labai sustiprino žmogaus teisės į darbą garantijas, teisę į tinkamas darbo sąlygas, į teisingą atlyginimą, o ypač teisę į informaciją ir konsultaciją, dalyvavimą nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką.

Chartija ir jos protokolai garantuoja pagrindines teises, susijusias su darbu, sveikata, aprūpinimu būstu, švietimu, socialine apsauga ir nediskriminavimu. Šios teisės gali būti suskirstytos į dvi kategorijas:

a) Darbo sąlygos: nediskriminavimas įsidarbinant, priverstinio darbo draudimas; profesinių sąjungų teisės, teisės į kolektyvines derybas, darbuotojų teisės į informaciją bei konsultaciją ir jų teisė dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką, teisė į profesinį orientavimą ir profesinį rengimą, neįgaliųjų integravimasis dirbančiųjų visuomenėje; draudimas dirbti vaikams iki penkiolikos metų ir vaikų nuo penkiolikos iki aštuoniolikos metų apsauga; migrantų darbuotojų lygiateisė padėtis.

b) Socialinė sanglauda: teisė į sveikatos apsaugą, teisė į socialinę apsaugą, teisė į socialinę paramą ir medicinos pagalbą bei teisė naudotis socialinės rūpybos tarnybų paslaugomis; vaikų ir paauglių teisė į apsaugą nuo fizinių ir moralinių pavojų; šeimų ir jų atskirų narių teisė į teisinę, socialinę ir ekonominę apsaugą; migrantų darbuotojų ir jų šeimų teisė į apsaugą ir paramą; pagyvenusių žmonių teisė į socialinę apsaugą.

Kiekviena valstybė, ratifikuodama Chartiją, gali nuspręsti, kad prisiims tik tam tikrą skaičių įsipareigojimų, įskaitant ir minimalų jų skaičių. Tarp jų yra mažiausiai penki iš septynių straipsnių, kurie, manoma, saugo svarbiausias žmogaus teises. Tie septyni straipsniai, arba vadinamieji būtinieji straipsniai, yra šie:

- teisė į darbą (1 str.),
- teisė jungtis į organizacijas (5 str.),
- teisė į kolektyvines derybas (6 str.),
- teisė į socialinę apsaugą (12 str.),
- teisė į socialinę ir medicinos pagalbą (13 str.),

⁶¹ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 20041. Nr. 49-1704.

- šeimos teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą (16 str.),
- darbuotojų migrantų bei jų šeimų teisės (19 str.).

Pagal 1 straipsnio 2 punktą – „Susitariančios šalys įsipareigoja veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą”.⁶²

Kalbant apie atvejus, kai viena iš darbo teisės šalių yra užsienio subjektas, DK 6 str. įtvirtinta – darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai. Sprendžiant iš paminėtos DK nuostatos, galima sakyti, darbo santykių šalys turi diskreciją pasirinkdamos kokią teisę taikyti, tai yra aktualu, jeigu užsienio teisė gerina vienos iš šalies teisinę padėtį. Tame pačiame DK straipsnyje įtvirtinta, kad užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Tokiais atvejais yra taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai. DK 6 str. 3 d. nustato apribojimus taikant užsienio teisę – imperatyvios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalys yra pasirinkusios užsienio teisę. Nors įstatymas numato šalių autonomiją pasirenkant kokią teisę taikyti, tačiau ji neturi peržengti imperatyvių normų ribų.

Tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytiną teisę darbo teisės subjektai pasirenka patys: tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių. Dėl to, kad šalys pasirinko taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoją galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės.

A. Sviatkovski pažymi, kad teisė į darbą traktuojama kaip ekonominė teisė, nes ji skelbia didžiausią politinės sistemos pasiekimą, atspindi šalies ekonominę padėtį.⁶³

2.3. Europos Sąjungos teisės normos

Europos Sąjungos (toliau – ES) teisinis reglamentavimas apima daugybę gyvenimo sričių, todėl šalia nacionalinės teisės aktų atsirado gausybė ES dokumentų, kurie 2004 m. gegužės 1 d., Lietuvai tapus ES nare, pradėjo galioti ir mūsų valstybėje. Tai reiškia, kad įvairiuose Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos

⁶² Europos socialinė chartija. Vadovas. Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras. P. 6-10.

⁶³ Swiatkowski A. Civil, economic an social rights regulated by labour law and social security law // Teisė, 1994. Nr. 28. P. 80.

Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta.

DK 3 str. 1 d. numatyta, kad Lietuvos Respublikos darbo teisės šaltiniai yra Europos Sąjungos darbo teisės normos. Nors terminas *Europos Sąjungos teisė* gana įprastas, jis nėra visiškai tikslus, nes darbo teisės normos kuriamos tik vieno iš trijų Europos Sąjungos ramsčių – Europos Bendrijos viduje. Todėl greta minėto *Europos Sąjungos teisės* termino gali būti vartojami siauresnio turinio, bet tiksliau teisės šaltinį apibūdinantys *Europos Bendrijos* (toliau – EB) teisės terminai.⁶⁴

Vienas iš unikalių ES teisinės sistemos bruožų yra Europos Bendrijos teisės normų viršenybė valstybių narių nacionalinės teisės normų atžvilgiu, taip pat tiesioginis veikimas ir tiesioginis taikymas visose valstybėse narėse.

Kitaip nei tarptautinės sutartys, EB teisė yra privaloma ne tik EB sutartį sudariusioms valstybėms narėms, tačiau gali sukurti teises ir pareigas tretiesiems asmenims - valstybėse narėse esantiems fiziniams ir juridiniams asmenims.

B. Undžėnas pažymi, kad viena pagrindinių idėjų, lėmusių dabartinės ES sukūrimą, buvo bendros rinkos, taip pat ir darbo rinkos, idėja, kuriai įgyvendinti reikalingas laisvas darbo jėgos judėjimas tarp valstybių.⁶⁵

Prie EB pirminės teisės yra priskiriamos Europos Bendrijos steigimo sutartys, taip pat ES sutartys su jų vėlesniais pakeitimais ir papildymais, priedais ir protokolais, susitarimais, deklaracijomis, pareiškimais, stojimo sutartys ir kiti teisės aktai.

Iš EB pirminės rašytinės teisės aktų svarbiausia yra EB sutartis ir jos teisės normos. Vienos EB sutartyje įtvirtintos teisinės nuostatos suteikia Europos Bendrijos institucijoms kompetenciją leisti darbo teisės normas, kaip antai EB sutarties 40 straipsnis ar 137 straipsnis, kitos įtvirtina materialias darbo teisės normas. Prie tokių priskirtini EB sutarties 12 straipsnis, draudžiantis diskriminaciją dėl pilietybės, 39 straipsnio 1 dalis, nustatanti, kad valstybės narės užtikrina vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principo taikymą. EB sutarties 136 straipsnis nurodo bendrus valstybių narių ir EB socialinės politikos tikslus: didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, užtikrinti deramą socialinę apsaugą, socialinių partnerių dialogą, žmonių išteklių plėtotę siekiant nuolatinio pakankamo užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi.⁶⁶

Nerašytine pirmine EB teise laikomi bendrijos teisiniai papročiai bei EB bendrieji teisės principai. Bendrijos papročių teisės darbo teisei nėra reikšminga, bet to negalima pasakyti apie

⁶⁴ Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė, 2008 Vilnius: TIC. P. 48

⁶⁵ Undžėnas B. Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problemos // Jurisprudencija, 2000. Nr. 16 (8). P. 54.

⁶⁶ <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm#founding> // Prisijungimo laikas 2009-02-10.

EB bendruosius teisės principus, mat tarp jų yra teisės principų, susijusių su žmogaus pagrindinėmis teisėmis ir laisvėmis. ES sutarties 6 straipsnio 2 dalis numato, kad „Europos Sąjunga gerbia žmogaus pagrindines teises, kaip garantuota 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje, ir kaip EB bendruosius teisės principus, kilusius iš valstybių narių bendrų konstitucinių tradicijų“. Be to, ES sutarties preambulėje ir EB sutarties 136 straipsnio 1 dalyje yra minima 1961 m. spalio 18 d. Europos socialinė chartija. Abu šie Europos Tarybos dokumentai žmogaus teisių srityje įtvirtina taip pat ir darbo teisei reikšmingas pagrindines žmogaus socialines teises.

Kaip pažymėjo Europos Teisingumo Teismas (toliau - ETT) – „Europos Bendrijos pirminė teisė inkorporuojama į valstybių narių teisinės sistemas ir yra jose taikoma. Jos teisinės nuostatos valstybėse narėse galioja vienodai ir tiesiogiai bei naudojasi viršenybe net ir vėliau išleistos nacionalinės teisės atžvilgiu. EB sutarties normos, kurios pakankamai aiškios, tikslios, besąlygiškos ir nereikalauja papildomo transformacijos akto, kaip ir tarptautinių sutarčių *self-executing* nuostatos, veikia tiesiogiai ir yra tiesiogiai taikomos, tai yra asmenys gali jomis tiesiogiai grįžti savo teisinius reikalavimus valstybių narių teismuose ir valstybinėse institucijose.“⁶⁷ Pažymėtina, kad EB sutarties normų tiesioginis veikimas buvo pripažintas tiek privačių asmenų santykiams su EB ir jos institucijomis ar su valstybėmis narėmis ir jos institucijomis (tiesioginis vertikalus veikimas), tiek ir privačių asmenų tarpusavio santykiams (tiesioginis horizontalus veikimas), taip pat ir reguliuojant santykius kolektyviniu būdu, tai yra kolektyvinėmis sutartimis. Būtent tiesioginio veikimo ir taikymo savybės buvo pripažintos darbo teisei svarbios EB sutarties 39 straipsnio ir 141 straipsnio 1 dalies normoms.

Bendrijos teisė yra privaloma ne tik EB sutartį pasirašiusioms valstybėms narėms, tačiau gali tiesiogiai sukurti teises ir pareigas tretiesiems asmenims – valstybėse narėse esantiems fiziniams ir juridiniams asmenims. Tai reiškia, kad šie asmenys tiesiogiai gali pasiremti Bendrijos teisme ar kitose teisės taikymo institucijose, kurios privalo bendrijos teisę tiesiogiai taikyti. Tokį sprendimą ETT išplėtojo savo 1963 m. vasario mėn. 5 d. sprendime. *Van Gend en Loos* precedentas yra reikšmingas ES teisės mokslui ir praktikai tuo, kad juo buvo suformuluotos ir, kaip pastebėjo D. Soloveičikas, pagrįstos teisinės ES teisės tiesioginio veikimo ir taikymo doktrinos įgyvendinimo prielaidos. Taigi grįžtant prie aukščiau paminėtos informacijos, kad ES teisės norma galėtų būti taikoma tiesiogiai ir laikoma tiesiogiai veikiančia, turi būti:

- 1) aiški ir tiksliai;
- 2) besąlyginė;

⁶⁷ Cairns W. ES teisės įvadas. Vilnius, 1998. P. 243.

3) jos veikimas turi būti nepriklausomas nuo tolesnių ES arba valstybės narės institucijų veiksmų ar priimamų teisės aktų.⁶⁸

Nagrinėjant klausimą, kaip ir kada Bendrijos pirminės teisės normos perimtos Lietuvos teisinėje sistemoje, reikia žiūrėti 2003 m. balandžio 16 d. sudarytos Stojimo į Europos Sąjungą sutarties (toliau - Stojimo sutartis) sudedamosios dalies - stojimo akto 2 straipsnį: "Nuo įstojimo dienos pirminių Sutarčių nuostatos naujosioms valstybėms narėms yra privalomos ir tose valstybėse taikomos Sutartyse nustatytais sąlygomis". Tai reiškia, kad įsigaliojus Stojimo sutarčiai, EB sutartyje įtvirtintos tiesioginio veikimo ir taikymo darbo teisės normos, kaip ir tarptautinių sutarčių *self-executing* normos, tiesiogiai veikia taikomos Lietuvoje ir įgijo viršenybę prieš nacionalinę teisę.

ES institucijų priimamus teisės aktus (reglamentus, direktyvas ir kt.) priimta vadinti antrine teise. Antrinės teisės aktai detalizuoja pirminės teisės nuostatas ir yra priimami jos pagrindu, todėl pagal teisinę hierarchiją yra žemesni. Dėl gana siauros EB institucijų kompetencijos leisti reglamentus darbo teisės srityje jiems tenka gana ribota reikšmė. Pagrindinė to priežastis - reglamentai yra intensyviausia EB teisėkūros forma, kadangi jų teisės normos visiškai "išstumia" arba iki minimumo apriboja nacionalinių teisės normų galiojimą. Dėl tokios reglamentų teisinės prigimties valstybės narės vengia suteikti EB institucijoms kompetenciją leisti teisės normas reglamentais teisės šakose, kuriose gilios nacionalinio teisinio reguliavimo tradicijos, per ilgus dešimtmečius susiformavusi praktika ar liečiami svarbūs nacionaliniai interesai. Darbo teisė taip pat priskiriama prie svarbių nacionalinių teisės šakų, todėl EB išleistų darbo teisės reglamentų yra palyginti nedaug. Jie dažniausiai įtvirtina vieną iš bendrosios rinkos laisvių - darbuotojų judėjimo laisvę, taip pat realizuoja kitas savarankiškas EB politikos sritis, kai darbo santykių reguliavimo klausimai paliečiami tik iš dalies. Lietuvai reikšmingas Europos Tarybos reglamentas 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje“. Šis teisės aktas konkretizuoja esminį laisvo darbuotojų judėjimo principą – draudimą diskriminuoti dėl pilietybės įsidarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo bei užimtumo sąlygų atžvilgiu, taip pat nustato taisykles dėl glaudaus nacionalinių darbo tarnybų bendradarbiavimo bei atitinkamo mechanizmo sukūrimo darbo pasiūlai ir paklausai darbo rinkoje subalansuoti. Pažymėtina, kad šį Reglamentą iš dalies pakeitė Europos Parlamento ir Europos tarybos direktyva 2004/38 „Dėl sąjungos piliečių ir jų šeimos narių laisvės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje“. Pakeitimai susiję su Reglamente 1612/68 10 straipsnio (darbuotojo šeimos narių samprata) ir 11 straipsnio (atitinkamų darbuotojo šeimos narių teisė dirbti priimančioje valstybėje narėje) panaikinimu. Direktyva 2004/38 papildė ES

⁶⁸ Soloveičikas D. Europos Sąjungos tiesioginis veikimas ir jos taikymas – dvi skirtingos tapačios doktrinos dalys? // Jurisprudencija, 2007. Nr. 4 (94). P. 39.

piliečio šeimos narių sąrašą ir įtraukė jį į ES piliečio registruotą partnerį (minėtos direktyvos 2004/38 2 straipsnio 2 dalies b punktas). Taip pat naujoji direktyva teisę įsidarbinti ir savarankiškai dirbti priimančioje valstybėje narėje užtikrina visiems ES piliečio šeimos nariams, nepriklausomai nuo jų pilietybės.

EB institucijoms atliekant darbo santykių teisinį reguliavimą svarbiausios yra direktyvos, kadangi jų nuostatos, palyginti su reglamentais, nėra skirtos tiesiogiai taikyti ir ne taip intensyviai veikia valstybių narių nacionalinę darbo teisę. Direktyvomis siekiama ne suvienodinti darbo santykių reguliavimą, pakeičiant nacionalines normas tiesiogiai veikiančiomis normomis, o suderinti, kitaip tariant, harmonizuoti valstybių narių darbo teisę, pašalinti nacionalinio reguliavimo skirtumus ir išlaikyti nacionalinį teisinio reguliavimo pobūdį. Pagal EB sutarties 249 straipsnį kiekvienai valstybei narei, kuriai ji yra skirta, direktyva yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu, tačiau nacionalinės valdžios institucijoms leidžiama pasirinkti jos įgyvendinimo formas ir priemones.⁶⁹ Direktyvos išleidimas paprastai reiškia, kad valstybės narės nacionalinė teisė ir jos taikymo praktika turi atitikti direktyvos siekiamą rezultatą. Pagal ETT praktikos suformuotus principus valstybės narės turi užtikrinti direktyvos perkėlimą tiek teisine, tiek faktine prasme. Daugumos EB darbo teisės direktyvų materialiujų normų perkėlimo instrumentu tapo naujasis DK. DK pradėtas laikyti pagrindiniu teisės aktu, kuriuo perimamas *acquis communautaire* darbo teisės srityje. Gali pasitaikyti direktyvų, kurių reglamentuojami visuomeniniai santykiai Lietuvoje jau yra visiškai ar iš dalies reglamentuojami ne DK, o kitų įstatymų. Todėl neatsitiktinai tam tikroms direktyvoms perkelti yra numatyti ir kai kurių kitų galiojančių darbo įstatymų pakeitimai, kaip antai Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ar Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimai ir kt.⁷⁰ Lietuvai yra svarbi Europos Parlamento ir Europos tarybos direktyva 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo. Šis ES antrinis aktas nustato taisykles, pagal kurias valstybė narė, suteikianti galimybę savo teritorijoje užsiimti reglamentuojama profesija atsižvelgiant į specifinės profesinės kvalifikacijos turėjimą, pripažįsta vienoje ar keliuose kitose valstybėse narėse įgytą profesinę kvalifikaciją, ir kurios leidžia turinčiajam minėtą kvalifikaciją užsiimti ta profesija. Pažymėtina ir Europos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti dirbančiuosius apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams“ numato reikalavimą raštu informuoti dirbančiuosius apie tiek pradines, tiek ir vėliau keičiamas darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas ir pan. Europos Bendrijos teisės normų perkėlimo diskrecija nuo nacionalinio įstatymų leidėjo nedaug priklauso, todėl jų perėmimas į nacionalinę sistemą yra ne darbuotojų ir darbdavių interesų

⁶⁹ Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

⁷⁰ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004. P. 131-144.

suderinimo (šie interesai tarsi yra derinami visos Europos Sąjungos lygiu), o techninio pobūdžio klausimas. T. Davulis pažymi, kad direktyvos itin dažnai suteikia valstybėms galimybę užtikrinti platesnę darbuotojų apsaugą arba pasirinkti vieną iš kelių sprendimų, todėl perkeltą direktyvą neretai susiduriama ir su galimybėmis daugiau ar mažiau atsižvelgti į vienos kurios socialinės grupės interesus.⁷¹

Itin dažnai Bendrijos institucijų praktikoje išleidžiami administracinio pobūdžio teisės aktai - sprendimai. Šiuose teisės aktuose darbuotojui ir darbdaviui svarbių materialinių darbo teisės normų beveik nepasitaiko. Pagal EB sutarties 249 straipsnį sprendimai yra privalomi tiems, kam jie yra skirti.⁷² Sprendimai gali būti skirti tiek atskiriems juose nurodytiems asmenims ar jų grupėms, tiek ir valstybėms narėms. Privatiems asmenims skiriami sprendimai veikia tiesiogiai ir privalomi kaip individualūs administraciniai aktai. Kalbant apie rekomendacijas, tai darbo teisei reikšmingos yra pvz., Tarybos 1984 m. gruodžio 13 d. rekomendacija 84/635/EEB dėl pozityviųjų moterų rėmimo priemonių, Komisijos 1991 m. lapkričio 27 d. rekomendacija 92/131/EB dėl vyrų ir moterų orumo gynimo darbo vietoje, Tarybos 1992 m. liepos mėn. 27 d. rekomendacija 92/443/EB dėl darbuotojų dalyvavimo skirstant įmonės pelną ir kt. "Pagal EB sutarties 249 straipsnį nuomonė ir rekomendacijos nėra privalomos"⁷³, todėl nesuteikia individualiems asmenims subjektinių teisių ir pareigų. Vis dėlto valstybių narių nacionaliniai teismai turi į jas atsižvelgti, ypač kai jos tinkamos išsiaiškinti Bendrijos ar nacionalinės teisės normos turinį.

ETT praktika labiausiai veikia valstybių narių teismų ir kitų teisės taikymo institucijų darbą net keliais aspektais. Pirmiausia, nacionaliniai teismai, nagrinėdami bet kokias bylas, negali vengti taikyti Bendrijos teisę arba jos taikymą sieti su įvairiomis sąlygomis, kaip antai nustatydami terminą šalies teisei remtis Bendrijos teisės norma. Tiesioginis ETT jurisprudencijos poveikis gali būti apibūdinamas kaip nacionalinio teismo pareiga atsižvelgti į konkretų ETT sprendimą. Netiesioginis ETT praktikos poveikis pasireiškia tuo, kad realybėje įvairių instancijų teismai, nagrinėdami panašias bylas, perima ETT sprendimų motyvus, neapibrėžtų bendrijos teisės sąvokų išaiškinimus ir jais vadovaujasi.⁷⁴

Vadovaujantis tuo, kas parašyta aukščiau, visos EB darbo teisės normos gali būti skirstomos į kelias grupes:

- laisvas darbuotojų judėjimas ir garantijos jų šeimoms nariams;
- diskriminacijos panaikinimas;
- darbo sutarties turinys;

⁷¹ Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110). P. 29.

⁷² Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004. P. 168-175.

- darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsauga;
- kolektyviniai darbo santykiai.⁷⁵

Lietuvos tapimas ES nare turėjo didelės įtakos darbo įstatymų leidybai ir praktikai. Priėmus DK ir jį lydinčius norminius aktus, galima daryti prielaidą, kad Lietuvos darbo įstatymai iš esmės suderinti su ES darbo santykius reglamentuojančiais norminiais aktais, tačiau problemų šioje srityje yra. Vienodo darbo užmokesčio principas vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą įtvirtintas EB sutarties 141 str. 1 d., taip pat Europos Tarybos direktyvoje 75/177/EBBB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrams ir moterims darbo užmokesčio principo taikymo, derinimo“. Lietuvoje šis principas įtvirtintas DK 186 str. 3 d. Tačiau vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, nors ir iš lėto mažėjantys, vis dar egzistuoja.

Praktiškai visi teisės aktai darbo srityje priimami suderinus juos su ES teisės aktais, pavyzdžiui, Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys socialiai pažeidžiamų grupių apsaugą, derinami su Lisabonos strategija. Europos Taryba yra priėmusi rezoliuciją „Dėl veiksmų kovojant su ilgalaikė bedarbyste“, kurioje iš valstybių reikalaujama surinkti informaciją apie problemos mastą šalyje siekiant išsiaiškinti problemos aktualumą.⁷⁶

Poilsio, laisvalaikio ir atostogų trukmę ES reglamentuoja direktyva 93/104/EB. Lietuvos DK konkretizuoja direktyvos nuostatas, pavyzdžiui, direktyva 93/104/EB nereglamentuoja apmokamų kasmetinių atostogų suteikimo sąlygų ir tvarkos, o DK tokio pobūdžio santykius reglamentuoja detalai.

Lietuvai svarbi yra 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Joje užfiksuoti pagrindiniai darbo teisės, socialinės apsaugos teisės principai, kurių privalu laikytis prie jos prisijungusioms valstybėms – ES narėms.⁷⁷ Į 2000 metų ES pagrindinių teisių chartiją įtrauktos pagrindinės socialinės teisės, tarp jų – ir darbo teisės: priverstinio darbo draudimo, įsidarbinimo ir darbo vietos pasirinkimo laisvės užtikrinimo, ES piliečių diskriminavimo uždraudimo, darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimo, darbuotojų judėjimo laisvės, teisė į pertrauką ir poilsį ir kt.⁷⁸

Taigi, ES socialinę misiją ir jos socialinės politikos svarbą pabrėžia socialinių ir darbo teisių įtraukimas į pagrindinius ES žmogaus teisių dokumentus.

Europos Sąjungos teisės požiūriu, konkuruojant nacionalinės ir ES teisės normoms, pirmenybė priklauso ES teisės normai. Nacionalinės teisės požiūriu teigiama, kad nacionalinė konstitucija išlieka aukščiausia teisine galia, o Europoje egzistuoja Europos Sąjungos teisės

⁷⁵ Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė, 2008 Vilnius: TIC. P. 56.

⁷⁶ Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius, 2005. P. 106.

⁷⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005. P. 89.

⁷⁸ Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė, 2008 Vilnius: TIC. P. 49-50.

konstituciniai apribojimai. Vidinis prieštaravimas dėl Europos Sąjungos teisės arba nacionalinės konstitucijos pirmenybės Lietuvos teisėje liko teisiškai neišspręstas.⁷⁹ Keistoka Europos Sąjungos teisės aktų paminėjimo vieta darbo teisės šaltinių piramidėje: po Konstitucijos ir tarptautinių sutarčių. Diskusiniu klausimu laikoma, kuris hierarchijos laiptelis turėtų būti skirtas Europos Sąjungos teisės aktams (prieš Konstituciją ar po jos).⁸⁰

2.4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

Kodeksas (lot. *codex*) kodifikuotas teisinis dokumentas, teisės normų rinkinys. DK – pagrindinis darbo teisės šaltinis, nustatantis darbo teisinių santykių reglamentavimo ribas. Tai pirmas ir ilgai rengtas kodifikuotas teisės aktas.

Iki 1990 m. Lietuvoje vyravo normatyvinis (*statutory*) darbo teisinių santykių metodas, t. y. pagrindinis darbo teisės bruožas buvo labai detalus darbo teisinių santykių valstybinis reguliavimas. Valstybė reglamentavo beveik visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, kolektyviniams susitarimams buvo skiriama mažai dėmesio.⁸¹

Nuo 1990 m. laipsniškai vykdomos darbo teisės reformos pagrindinis akcentas – 2002 m. birželio 4 d. priimtas ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs naujasis DK. Pagrindinis jo tikslas – iš esmės reformuoti darbo teisę pagal priimtus tarptautinius įsipareigojimus Europos Sąjungos darbo teisės aktų derinimo srityje. Naujasis DK ne tik susistemino iki šiol gana padrikus darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus, bet ir liberalizavo darbo teisę.

DK įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d. Darbo kodeksas kompleksiškai reguliuoja darbo santykius, nustatydamas pagrindines taisykles, jame sukonzentruotos pagrindinės bendrosios darbo teisės normos, taikomos visiems arba didžiajai daliai darbuotojų. DK – sisteminis tarp savęs susijusių darbo teisės normų rinkinys, todėl kodeksą sudėtingiau pakeisti negu atskirą įstatymą. Tai reiškia, kad DK užtikrina ir darbo teisės stabilumą. DK sudaro 3 dalys, 19 skyrių, 303 straipsniai.

Kodekse įtvirtintos teisės normos yra susijusios sisteminiiais ryšiais. Todėl vienas ar kitas kodekso straipsnis gali būti aiškinamas ir taikomas atsižvelgiant į jo vietą ir sisteminius

⁷⁹ Ravluškevičius P. Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės santykis su Lietuvos teise // *Jurisprudencija*, 2007. Nr. 2 (92). P. 34

⁸⁰ Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius, 2008. P. 44.

⁸¹ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32). P. 25.

ryšius kodekso struktūroje.⁸² Kaip jau ankstesniame skyriuje minėta, teisės normos, prieštaraujančios kodeksui, negalioja (DK 11 str. 1d.).

Greta kodekso galioja daugybė kitų įstatymų, pvz.: Bedarbių rėmimo įstatymas, Profesinių sąjungų įstatymas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, darbo teisei reikšmingų normų yra ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme bei įstatyme Dėl užsieniečių teisinės padėties.

Siekiant palyginti Lietuvos Respublikos DK su keletu užsienio šalių darbo kodeksais bus apžvelgiami jų struktūros ypatumai.

Prancūzijoje terminą „kodeksas“ vartoti netikslu, nes tai nekodifikuotos tradicine prasme, o daugiau inkorporuotos ir dalinai konsoliduotos normos, kurios kardinaliai nebuvo keičiamos ar apdorojamos. Prancūzijos kodeksas susideda iš trijų pagrindinių dalių:

1. įstatymai, t.y. Parlamento aktai;
2. nutarimai, priimami Vyriausybės atsižvelgiant į Valstybės tarybos nuomonę;
3. paprasti dekretai, priimami Vyriausybės.

Įstatymuose įtvirtintos fundamentalios darbo teisės normos, nutarimai papildo juos, dekretai detalizuoja ir papildo santykius, įtvirtintus aukštesnės galios teisės aktuose.

Vengrijos darbo kodeksas susideda iš 5 dalių: bendrųjų nuostatų, kolektyvinių darbo santykių, individualių darbo santykių, darbo ginčų ir baigiamųjų nuostatų. DK apimtis nedidelė (215 straipsnių) ir reglamentuoja ne visus darbo teisinius santykius.⁸³

Rusijos Federacijos kodeksas susideda iš: 6 dalių, 14 skyrių, 62 skirsnių, 424 straipsnių. Kodekso dalys neturi pavadinimų. Bet pagal prasmę pirmąją dalį galima pavadinti bendrąja, antrąją ir trečiąją – ypatingosiomis, ketvirtąją – specialiąja, penktąją procedūrine, o penktąją – baigiamąja.

Lietuvos DK struktūra atitinka daugelio šalių darbo kodeksus, tačiau, anot T.Davulio, šiandien yra sudėtinga atsakyti, ar galiojanti darbo teisė pritaikyta šiandieninėms sąlygoms, ar ji atspindi tuos pokyčius, kurie keitė darbo procesą, jo aplinką ir dalyvaujančių subjektų interesus. DK nėra normų, kurios reglamentuotų darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius saugant įmonės konfidencialią informaciją. Tokia informacija, viena vertus, tarsi prietaisas ar instrumentas yra iš esmės būtina darbuotojui, kad jis atliktų savo darbą, kita vertus, vertybė, reikalinga apsaugos nuo nesąžiningos konkurencijos ir vagystės“.⁸⁴

DK 4 straipsnyje nustatyta darbo teisės šaltinių hierarchija, pagal kurią aukščiausiąją galią turi DK ir darbo įstatymai, o kitų institucijų teisės aktai negali keisti darbo teisinių

⁸² Nekrošius I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos // Teisė, 2008 Nr. 68. P. 145.

⁸³ Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва, 2007. P. 59-61.

⁸⁴ Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110). P. 30-31.

santykių reglamentavimo DK ir kitų darbo įstatymų normomis. Darbo įstatymų reguliavimo dalykas yra ne tik darbo santykiai, suprantami siaurai (t.y. darbuotojo ir darbdavio santykiai, pirmajam atliekant darbą ir gaunant už jį atlyginimą), bet ir kiti glaudžiai susiję santykiai.

G. Dambrauskienė pabrėžia, kad darbo teisė galėtų būti modernizuojama, kai kruopščiai identifikuojami nauji iššūkiai (mokymasis visą gyvenimą, migracija, kvalifikacijų pripažinimas ir kt.), nustatomos tam tikros sritys, reikalaujančios ypatingo dėmesio ir diferencijuoto reguliavimo (pvz., darbo ir poilsio laiko reglamentavimo pokyčiai, intelektualaus darbo sąlygų reglamentavimo ypatumai ir pan.).⁸⁵

T. Davulis išskiria DK nuostatas, kurios kelia abejonių ar yra dviprasmiškos: DK 150 str. ir 151 str. iš vienos pusės draudžiančios viršvalandžius, iš kitos pusės juos toleruojančias (DK 193 str. įtvirtinta, kad už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, tai skatina darbuotojus gauti didesnę atlyginimą ir sąmoningai dirbti viršvalandžius, negu paimti papildomą poilsio laiką už viršvalandžius). Anot T. Davulio, ypač neaiškus DK 194 straipsnis. T. Davulis išskiria daugiau probleminių DK straipsnių: nėščiąjų moterų ar auginančių vaikus darbuotojų atleidimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų (DK 107 str. ir 132 str. santykis); terminuotos sutarties termino pasibaigimas teisinės darbuotojo ligos ir atostogų metu (DK 109 str., 126 str., ir 132 str. santykis), atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbuotojo ligos ar atostogų metu (DK 131 str., 136 str. 3 d. santykis), darbo užmokesčio garantijos mokymosi atostogų atveju (DK 209 str. 2 d. ir 210 str. 2 d.) ir kt.⁸⁶

Dėl ribotos darbo apimties neanalizuosime kiekvieno skyriaus ar straipsnio atskirai, tačiau atsižvelgiant į pasirinktą baigiamojo darbo temą „Darbo teisės šaltinių hierarchija ir jų taikymo ribos“ reikia atkreipti dėmesį į DK 2 str. įtvirtintą „darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes“ principą. Reguliavimo bendrumas pasireiškia bendrųjų reikalavimų nustatymu atskiriems darbo teisiniams santykiams, o diferenciacija – tų bendrų reikalavimų konkretinimu, tačiau jokių būdu ne siaurinimu. Bendrieji norminiai teisės aktai atskleidžia darbo teisės vienovę, o specialieji – diferenciaciją. Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti pagrindines savo teises ir pareigas. Išskiriamos objektyvios (kenksmingumas, profesija, sezoniškumas, teritorinė ir gamtinė veiklos vieta, ekonominė veiklos sritis ir kt.) ir subjektyvios (psichofizinės darbuotojo savybės) diferenciacijos kriterijai.⁸⁷ Specialiosios normos įtvirtintos DK 148 str. –

⁸⁵ Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110). P. 12.

⁸⁶ Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110). P. 31.

⁸⁷ Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija, 2003. Nr. 40 (32). P. 86.

galimybė nustatyti darbo ir poilsio ypatumus ekonominėse veiklos srityse; 112 str. – reguliavimo ypatybės dirbantiems sezoniniams darbuotojams; 113 str. – laikinųjų darbo sutarčių ypatybės; 115 str. – namudininkų darbas. Taigi, bendrosios darbo teisės normos taikomos visiems darbuotojams, tuo tarpu specialiosios – tik atskirų kategorijų darbuotojams ir visiems bendrai negali būti taikomos, jos taikomos tik konkrečiai numatytais atvejais. Bendrieji norminiai aktai išreiškia darbo teisės vienovę, o specialieji – diferenciaciją. Bendruosiuose norminiuose aktuose nustatytos normos taikomos visiems darbuotojams nepriklausomai nuo ūkio šakos, profesijos, amžiaus ir pan., specialiosios – taikomos tik kai kurių kategorijų, išakmiai nurodytų įstatyme, darbuotojams. Tų kategorijų darbuotojų darbą reguliuoja ir bendrieji darbo įstatymai, specialieji numato tik bendrųjų taisyklių išimtis. Todėl jie gali būti taikomi tik konkrečiai numatytais atvejais, t.y. tik tų kategorijų darbuotojams, kurie juose nurodyti, ir tik esant tuose aktuose numatytiems sąlygoms. Kai yra bendrosios ir specialiosios normos kolizija, taikoma specialioji norma. Darbo įstatymai nustato diferenciacijos ribas. Jos numatytos DK. Leidžiant specialiuosius norminius aktus šių ribų peržengti negalima.

DK yra pagrindinis darbo teisės šaltinis, reglamentuojantis darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Kiti darbo įstatymai gali reglamentuoti tam tikrus kitus su darbo teisiniais santykiais susijusius santykius, pavyzdžiui, kaip anksčiau jau minėtas, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas ir kt.⁸⁸ Kiti įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbo teisinius santykius, bus nagrinėjami kitame baigiamojo darbo skyriuje.

Apibendrinant galima teigti, kad DK pilnai nereglamentuoja visų darbo teisinių santykių, tai ypač pastebima vykstant globalizacijai, techninei pažangai ir pan. Būtent todėl ateityje galima tikėtis DK normų pakeitimų ar naujų, darbo teisinius santykius reglamentuojančių, įstatymų priėmimo.

2.5 Kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys kiti norminiai teisės aktai

DK 4 str. įtvirtintas darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų klasifikavimo pagrindas.

Galima teigti, kad DK 4 str. išskyrė santykius, kurie nepateko į DK reglamentavimo sritį arba reglamentuojami labai lakoniškai ir reikalauja išsamesnio reglamentavimo.

Kaip pažymi A.Vaišvila, teisėkūros subjektų veikla turi atitikti įstatymų nustatytus leidimus ir draudimus, kurdamos teisės normas institucijos neviršytų savo kompetencijos,

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 39-40.

laikytųsi kiekvienai teisės aktų rūšiai nustatytos jų priėmimo ir išleidimo tvarkos, t.y. procedūrų ir subordinacijos pagal juridinę galią: Seimo priimti įstatymai turi neprieštarauti Konstitucijai (7 str.), o Prezidento dekretai, Vyriausybės nutarimai, kitų valstybės institucijų teisės aktai – Konstitucijai ir įstatymams. Teisės aktas, prieštaraujantis aukštesnę juridinę galią turinčiam teisės aktui, yra neteisėtas ir negalioja.

Taigi aukščiau išdėstytas teisėtumo principas reiškia ne tik formos, bet ir turinio teisėtumą, nes konkretus teisės aktas turi neprieštarauti ne tik aukštesnę galią turinčiam teisės aktui, bet ir pagrindinėms žmogaus teisėms. Jei įstatymas prieštarauja kuriai nors Konstitucijos normai ar kuriam jos principui, tai jis nėra įstatymas, nors ir būtų priimtas pagal visas teises procedūras.

Teisinis įstatymas – tai valstybinės valdžios suformuluota, privalomo bendro elgesio taisyklė, atitinkanti prigimtines (konstitucines) žmogaus teises ir išreiškianti priešingų interesų kompromisą. Jo viršenybė reiškia, jog visi valstybės kuriami norminiai teisės aktai sudaro griežtą hierarchiją tiek formos (atitikimo įstatymą), tiek ir turinio (atitikimo teisei) požiūriu: poįstatyminiai teisės aktai neprieštarauja įstatymams, šie – Konstitucijai, o pati Konstitucija – prigimtinei žmogaus teisėms.⁸⁹ Įstatymais reguliuojami ypatingos reikšmės, valstybei svarbūs darbo teisiniai santykiai, pvz., specifinis užsieniečių darbo teisinis reglamentavimas – tai valstybės vidaus darbo rinkos apsauga. Darbo rinkos problemas – nedarbą, darbo užmokesčio lygio ir kitus klausimus kiekvienai valstybei, taip pat ir Lietuvai, tenka spręsti savarankiškai. Leidžiant Lietuvoje neribotai įsidarbinti užsieniečiams, be abejo, tai turėtų įtakos tiek nedarbo lygiui, tiek darbo užmokesčio lygiui bei kitoms darbo rinkos charakteristikoms. Svarbu ginti ne tik Lietuvos darbo rinką, bet ir pačius darbuotojus – užsieniečius. Asmenims, kurie nėra Lietuvos piliečiai, taip pat turi būti užtikrinama teisinė apsauga – būtina nustatyti taisykles, apsaugančias darbuotojus užsieniečius nuo galimo jų, kaip pigesnės jėgos, išnaudojimo ir diskriminavimo.

Be įstatymų, darbo teisės šaltiniai yra ir kiti norminiai Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldos institucijų, įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai, t.y. poįstatyminiai aktai. Pažymėtina, kad DK aiškiai įtvirtinta, jog poįstatyminiai aktai neturi prieštarauti Konstitucijai, tarptautinėms sutartims, DK ir kitiems darbo įstatymams. Be to, DK 4 straipsnyje nustatytos poįstatyminių aktų reglamentavimo ribos.

Poįstatyminiai norminiai teisės aktai konkretizuoja įstatymus, nustato jų taikymo taisykles ir pagal juos leidžiančius subjektus gali būti skirstomi:

- Seimo nutarimai;
- Prezidento dekretai;

⁸⁹ Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius, 2000. P. 343.

- Vyriausybės nutarimai;
- Ministerijų, žinybų, savivaldybės organų leidžiami aktai.⁹⁰

Seimo nutarimais dažnai patvirtinami įvairūs statutai, kuriuose yra darbo teisės normų, todėl gali būti laikomi darbo teisės šaltiniu. Prezidento dekretuose darbo teisės normų nėra, todėl jie nelaikomi darbo teisės šaltiniais. Vyriausybė, kaip ir kitos valstybės ir savivaldybės institucijos turi teisę pagal savo kompetenciją priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais. Vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus gali priimti ir įmonės, įstaigos ir organizacijos pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka.

Atkreiptinas dėmesys, kad šių institucijų priimtų norminių teisės aktų nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginus su ta, kokią nustato DK ir kiti darbo įstatymai.

Minėtos institucijos turi teisę priimti norminius darbo teisės aktus tik pagal savo kompetenciją ir nepažeisdamos įstatymų leidėjo ar kitų institucijų kompetencijos. Pažymėtina, kad Vyriausybės ir kitų institucijų bendroji kompetencija yra apibrėžta Konstitucijoje, Vyriausybės įstatyme bei kituose jų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose ir norminiuose teisės aktuose. Vadovaujantis bendrąja Vyriausybės kompetencijos samprata, reikėtų konstatuoti, kad Vyriausybė turi teisę priimti teisės aktus, įstatymo nustatytais atvejais įtvirtinančius tam tikrų įstatymų nuostatų taikymo tvarką ir sąlygas, taip pat teisės aktus, kurie nustato ir suponuoja finansines, organizacines technines ir kitas jų įgyvendinimo prielaidas. Šis požiūris pagrindžiamas DK 3 straipsniu, kuriame nustatyta, kad Vyriausybė ir kitos institucijos gali priimti teisės aktus tik tada, kai tai numato DK ar jo pagrindu atitinkamas įstatymas, ir tik tokia apimtimi, kiek tai numatyta DK ar kt. įstatyme. Jeigu teisės aktą priimanti institucija pažeidžia savo kompetenciją, toks teisės aktas turi būti pripažintas negaliojančiu, nes prieštarauja įstatymui.⁹¹ Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės ir savivaldybių institucijų priimti norminiai teisės aktai, nustatantys darbuotojų padėtį, turi viršenybę visoms kolektyvinėms sutartims ir vietiniams (lokaliems) norminiams teisės aktams.

DK 4 straipsnio 2 dalyje taip pat nustatyta speciali imperatyvi DK ir kitų darbo įstatymų viršenybė Vyriausybės nutarimams ir kitų institucijų priimtiems teisės aktams. Remiantis minėta norma, Vyriausybės ir kitų institucijų priimtų norminių teisės aktų nuostatos, pabloginančios darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo įstatymai, negalioja. Sąvoka “pabloginančios darbuotojo padėtį” yra vertinamoji, todėl nesant akivaizdaus darbuotojo teisių pabloginimo kaskart reikėtų spręsti, konkreti nuostata, įvertinus aplinkybių

⁹⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005. P. 91.

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 43-44.

visetą, blogina darbuotojo padėtį ar ne kilus ginčui, toks vertinimas turėtų būti atliekamas pagal Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytas procedūras.⁹²

Dėl ribotos darbo apimties negalima aptarti visų išskirtų darbo teisinių santykių kategorijų, kaip pavyzdį pateikime teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus ir su jais susijusius klausimus reglamentuoja: DK, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (toliau – ATPK), Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (toliau – BK), Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Profesinės sveikatos priežiūros įstatymas, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas ir kiti įstatymai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos statybos įstatymas numato, kad jei statinys ar statinio statybos darbai kelia pavojų žmonėms ir aplinkai, statybos techninis prižiūrėtojas turi teisę pats sustabdyti statybą ir kreiptis į viešojo administravimo subjektą, atliekantį statybos valstybinę priežiūrą, kad šis priimtų sprendimą, patvirtinantį ar atšaukiantį techninio prižiūrėtojo reikalavimą.⁹³ Iš poįstatyminių teisės aktų išskiriami Vyriausybės nutarimais patvirtinti tam tikras darbuotojų saugos ir sveikatos sritis reglamentuojantys norminiai teisės aktai: Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai; Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai; Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatai; Pavojingų darbų sąrašas ir kt. Svarbūs taip pat yra Vyriausybės patvirtinti įvairių ministerijų ir žinybų nuostatai, reglamentuojantys kiekvienos kompetenciją darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Išskiriami darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatai: įvairiausių rizikos daiktų gamybos, saugojimo, saugaus naudojimo ir priežiūros taisyklės ir techniniai reglamentai, statybos techniniai reglamentai; higienos normos ir taisyklės; medicinos normos; Lietuvos standartai ir kiti atitinkamų ministerijų, žinybų vadovų įsakymais arba specializuotų tarnybų priimti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų teisėkūroje dominuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jai pavaldžių institucijų, t.y. Valstybinės darbo inspekcijos, Technikos priežiūros tarnybos, Respublikinio darbų saugos centro, Darbo rinkos mokymo tarnybos bei Sveikatos apsaugos ministerijos ir jai pavaldžių Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos bei Valstybinio visuomenės, aplinkos sveikatos centrų ir kt. Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus, Vyriausiojo valstybinio gydytojo higienisto, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos direktoriaus įsakymais ir nutarimais patvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Pagal Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 15 straipsnio 8 punktą vyriausiasis valstybinio darbo inspektorius leidžia

⁹² *Ibid.*

⁹³ Lietuvos Respublikos statybos įstatymas. Valstybės žinios Nr. I-1240. 1996 m.

įsakymus, nustatyta tvarka tvirtina ministerijų, kitų valstybės įstaigų parengtas darbų saugos taisykles ir tipines instrukcijas. Pavyzdžiui 2002 m. gruodžio 5 d. įsakymas Nr. 282 “Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos patvirtinimo”. Taip pat būtina pažymėti, kad Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 15 straipsnio 9 punkte įtvirtinta, kad vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius gali priimti nutarimus, kuriuose turi teisę nurodyti darbdaviams, kad jie įgyvendintų reikiamas prevencines priemones darbų saugos būklei gerinti. Taip pat išskiriami Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos, apskričių teritorinių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų, atskirų ekonominės veiklos sričių norminiai teisės aktai; kolektyvinės sutartys. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija yra patvirtinusi Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto bendruosius nuostatus. Vietiniai (lokalūs) darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai pvz., įmonės kolektyvinės sutartys, kurios pagal DK 59 straipsnio 2 dalį taikomos tos įmonės darbuotojams; darbo tvarkos taisyklės; darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos; pareigybių aprašymai ir nuostatai ir kt.⁹⁴

Nekyla abejonių, kad darbuotojų sauga ir sveikata darbe yra svarbi normalaus darbo sąlygų užtikrinimo prielaida, tačiau galimai, dėl teisės aktų gausos yra apsunkinamas visų saugos reikalavimų įgyvendinimas, dėl ko įvyksta nelaimingi atsitikimai darbe dėl darbdavio kaltės.

Tuo tarpu BK numato baudžiamąją atsakomybę už nusikaltimus, padarytus darbo teisės sferoje (BK 138 str. profesinių sąjungų įstatyminių teisių pažeidimas; BK 139 str. darbo įstatymo pažeidimas ir kt.).

Apibendrinant galima sakyti, kad DK be kitų įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų būtų neveiksmingas, kadangi jo normos yra lakoniškos ir neapėmia visų darbo teisinių santykių. Nors jeigu įstatymų leidėjas įtrauktų į DK visus darbo teisinius santykius reglamentuojančias normas, DK taptų pernelyg gremėzdiškas ir prarastų „kodekso“ statusą. Būtent todėl įstatymų leidėjas įtvirtino DK gausybę blanketinių normų, nukreipiančių į kitus teisės aktus.

2.6. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai

Kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teises, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Būtent ja vadovaujantis Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik sprendžiami svarbūs darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai, taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 409-413.

Pastaruoju metu pasigirsta radikalesnių siūlymų – iš esmės atsisakyti net kolektyvinių sutarčių ir susitarimus dėl darbo užmokesčio, darbo laiko ir kitų darbo sąlygų visiškai palikti darbdavių ir darbuotojų nuožiūrai. Jeigu tokie siūlymai būtų priimti, darbo teisė Lietuvoje būtų sunaikinta.⁹⁵ Pritartina I. Nekrošiaus nuomonei, jog tokia praktika būtų žalinga kolektyvinių santykių reguliavimui.

Nors kolektyvinių sutarčių sąlygos yra ne tik normatyvinės, (bet ir organizacinės, prievolinės, informacinės), reikia pažymėti, kad darbo teisės šaltinis yra tik normatyvinės nuostatos, kurios sutarties galiojimo metu įgyja teisės normų pobūdį, o ne pačios kolektyvinės sutartys. Kolektyvinių sutarčių norminė dalis buvo pripažinta teisės šaltiniu tik nuo 2003 m. sausio mėn. 1 d., t. y. nuo DK įsigaliojimo. DK leidėjas labai sustiprino kolektyvinių teisinių santykių svarbą socialiniams partneriams, suteikdamas galimybę per kolektyvines derybas aktyviai dalyvauti darbo santykių reguliavimo procese. Taip pabrėžiama kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, svarba reguliuojant darbo santykius bei su darbo santykiais susijusius kitus visuomeninius santykius. Kartu Lietuvoje buvo sudarytos visos prielaidos įgyvendinti Europos socialinės chartijos II dalies 6 straipsnio 2 punkte įtvirtintus reikalavimus.

Kolektyvinių sutarčių rūšys yra įtvirtintos DK 49 straipsnyje. Taigi, minėtame straipsnyje įtvirtinta, kad kolektyvinės sutartys gali būti šios:

1. Kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);
2. Šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;
3. Įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Nacionalinė kolektyvinė sutartis nustato ne tik normas, bet ir bendrąsias darbo sąlygas, kurios turi būti taikomos visoje šalyje ir atsižvelgiant į kolektyvinėje sutartyje nustatytus kriterijus. Tuo tarpu, šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas.⁹⁶ Šakos kolektyvinėje sutartyje nustatomos norminės sąlygos, taikomos visoje šakoje (paslaugoms).

Teritorinės kolektyvinės sutartys nustato darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų ypatumus. Jos periodiškai atnaujinamos. Šių sutarčių tikslas – išplėtoti jų kompetencijai priklausančius klausimus arba pritaikyti nacionalinę ar šakos kolektyvinę sutartį.⁹⁷ Teritorinė

⁹⁶ Darbo kodeksas // Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymas Nr. IX-926, Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.64, Publikacijos Nr.2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr.71.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003. P. 175-176.

kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.

Jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio kitam darbdaviui, tai tos įmonės kolektyvinės sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Ši nuostata grindžiama ES direktyva 2001/23/EB, kurioje nurodoma, kad teisių perėmėjas privalo laikytis kolektyvinės sutarties reikalavimų ir jos galiojimo terminų bei taikyti ją tiems darbuotojams, kurie bus priimti į darbą po įmonės teisių perdavimo.⁹⁸

Jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį.⁹⁹ Jau anksčiau minėtoje Prancūzijoje tam tikrais atvejais šakinės kolektyvinės sutarties taikymo sritis išplečiama darbdaviams bei darbuotojams, kurie nėra organizacijų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį, nariai. Tai užtikrina plačią kolektyvinės sutarties taikymo sritį.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis yra užregistruota ir galiojanti viena šakos kolektyvinė sutartis – „Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje užregistruota 2007 m. sausio mėn. 22 d., registravimo Nr. 2).¹⁰⁰ Nacionalinių ir teritorinių kolektyvinių sutarčių Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje užregistruota nėra. Įmonių kolektyvinės sutartys neregistruojamos, todėl jų skaičius nėra žinomas.

Kolektyvinę sutartį tradiciškai sudaro dvi dalys: prievolinė ir norminė.

Prievolinė dalis - tai konkretūs abiejų šalių įsipareigojimai. Jie po kolektyvinės sutarties sudarymo tampa teisinėmis prievolėmis ir todėl turi būti vykdomi laikantis joje nurodytų terminų.

Norminei daliai yra būdinga eilė požymių:

Pirma, joje esančios normos išreiškia objektyvią teisę, tam tikrus nuo atskirų asmenų valios nepriklausančius dėsningumus. Todėl jos yra bendro pobūdžio ir skirtos ne vienkartiniam konkrečių asmenų, o daugeliui individualiai neapibrėžtų asmenų santykiams reguliuoti.

⁹⁸ Lietuvos teisės pagrindai / Justitia, Vilnius 2004. P 359.

⁹⁹ Darbo kodeksas // Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymas Nr.IX-926, Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.64, Publikacijos Nr.2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr.71.

¹⁰⁰ Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis. Vilnius, 2007-01-19.

Antra, norminėje dalyje gali būti ne tik teisės normos, bet ir bendrieji darbo bei su jais susijusių santykių nuostatai. Tai ypač yra būdinga nacionalinei, šakos ir teritorinei kolektyvinėms sutartims.

Trečia, jos nuostatos yra privalomos kolektyvinės sutarties šalims. Tai yra vienas iš DK įtvirtintų darbo santykių teisinio reglamentavimo principų - „kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus.“ Todėl jų nevykdymas sukelia tokius pat teisinius padarinius kaip ir už darbo įstatymų pažeidimus.

Vadinasi, kolektyvinės sutarties norminė dalis – tai bendro pobūdžio privalomų elgesio taisyklių bei principų rinkinys. Šio rinkinio teisinės prigimties pagrindas yra jį kuriančių teisės subjektų valia.¹⁰¹ Pritariant nuomonei, kad kolektyvinė sutartis laikoma norminio pobūdžio dokumentu, šios nuomonės laikosi ir rusų teoretikai, kolektyvinę sutartį pateikiant, kaip socialinių partnerių teisės aktą, kurį darbuotojų ir darbdavių vardu sudaro nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, įmonės, filialo ar atstovybės lygiu, įgaliotieji atstovai, kuriame reguliuojami darbo santykiai, (darbuotojų bei darbdavių, jų atstovų).

Tai reiškia, kad kolektyvinėse sutartyse suformuluotos taisyklės sukuria teises ir pareigas profesinėms sąjungoms bei taip pat apriboja įmonių vadovų veiksmų laisvę.¹⁰² Kolektyvinėms sutartims tenka svarbus vaidmuo papildant valstybinį reguliavimą. Todėl, pasak R. Z. Livšic ir J. P. Orlovski, atstovavimą socialinės partnerystės sistemoje galima laikyti pagalbinio institutu, leidžiančiu darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis.¹⁰³ Darbuotojai ir darbdaviai kolektyvinių sutarčių sudarymo procese dalyvauja ne tiesiogiai, o per savo atstovus. Todėl teisė reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis yra išvestinė iš teisės jungtis į organizacijas. Ši teisė dažnai dar vadinama asociacijų laisve. Tai yra vienas iš pagrindinių darbo teisės principų. Jis yra įtvirtintas daugelio valstybių konstitucijose bei tarptautiniuose teisės aktuose.

Pasak anglų teisės mokslininkų, kolektyvinių sutarčių reguliavimo reikšmę galima atskleisti ir per jų funkcijas: pirmoji - procedūrinė (kontraktinė). Procedūrinės funkcijos tikslas – reguliuoti santykius tarp darbdavių (darbdavių asociacijų) ir profesinių sąjungų. Tokios kolektyvinės sutartys paprastai yra konstitucinės prigimties ir gali įgyti įvairias formas. Todėl jose, pavyzdžiui, gali būti nustatytas nuolatinis derybų dėl darbo sąlygų procesas arba tam tikros procedūrinės stadijos, apribojančios teisę imtis kolektyvinio poveikio priemonių savo tikslams pasiekti, kol neišnaudotos visos procedūros teikiamos susitarimo galimybės ir nepriimtas sprendimas.¹⁰⁴ Tai reiškia, kad kolektyvinėse sutartyse suformuluotos taisyklės

¹⁰¹ Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. Москва: ИНФРА - М - НОРМА, 1998. С. 75-77.

¹⁰² Anderman S. D. Labour Law, management decisions (third edition). London, 1998. P. 81.

¹⁰³ Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. Москва: ИНФРА - М - НОРМА, 1998. С. 76.

¹⁰⁴ Deakin S., Morris G. S. Labour law (second edition). London: Clays Ltd, 1998. P. 75-81.

sukuria teises ir pareigas profesinėms sąjungoms bei taip pat apriboja įmonių vadovų veiksmų laisvę.¹⁰⁵

Kita kolektyvinių sutarčių reguliavimo funkcijos rūšis – normatyvinė. Ši funkcija nustato individualių darbo sutarčių sąlygas.¹⁰⁶

Kaip matyti iš aukščiau išanalizuotos sutarties, tai gali būti darbo užmokestis, darbo laikas, poilsio laikas ir kt. Kolektyvinės sutarties normos šias darbo sąlygas reguliuoja:

1) kada įstatymų leidėjas tiesiogiai nurodo, kad tam tikri klausimai turi būti sprendžiami kolektyvinėse sutartyse;

2) kai yra aiški teisės spraga, tačiau jos užpildymas kolektyvinės sutarties normomis neprieštarauja bendriesiems teisės principams ir įstatymams;

3) kada, atsižvelgiant į tam tikrus organizacijos (struktūrinio padalinio) ypatumus, yra tikslinamos (konkretizuojamos) bendros įstatymo nuostatos.¹⁰⁷

Teisės teorijos, darbo teisės veikaluose dažnai dar tradiciškai yra nurodoma ir kita tiek teisės apskritai, tiek kolektyvinės sutarties juridinės funkcijos rūšis – apsauginė. Jos buvimas grindžiamas tuo, kad kolektyvinės sutarties pagrindinis uždavinys yra apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių, kaip ekonomiškai stipresnės šalies.¹⁰⁸

Pažymėtina, kad nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso 59 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnyboje ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tarnybų veiklą. Tai yra blanketinė norma, nukreipianti į kitus įstatymus.

Deja, taip yra tik teoriškai, o praktikoje, jų kaip teisės šaltinio vaidmuo Lietuvos darbo teisėje kol kas dar yra nedidelis (apie tai liudija užregistruotų kolektyvinių sutarčių skaičius Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje). Teisinis reguliavimas nėra visagalis. Galima sutikti su R. Krasausko teiginiu, „net ir esant ganėtinai gerai teisinei bazei, skatinančiai darbo teisės liberalizavimą, teisinių darbo santykių reguliavimą paliekant socialinių partnerių valios išraiškai, įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje.“¹⁰⁹ Pasak, I. Nekrošiaus, norminė bazė yra orientuota į žemutinę grandį – įmonę, įstaigą, organizaciją; tuo galima paaiškinti, kad beveik neturima šakinių kolektyvinių sutarčių.

¹⁰⁵ Anderman S. D. Labour Law, management decisions (third edition). London, 1998. P. 81.

¹⁰⁶ Deakin S., Morris G. S. Labour Law (second edition). London: Clays Ltd, 1998. P. 75.

¹⁰⁷ Гапоненко В. Ф., Михайлова Ф. Н. Трудовое право. Москва: Юнити, 2002. С. 99.

¹⁰⁸ Labour law: an overview. 1991. P. 290.

¹⁰⁹ Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32). P. 54.

Tarybinėje teisėje ypatingą vietą užėmė lokalinės (lot. *locos* – vieta) normos. Darbo kolektyvo visuotinis susirinkimas (konferencija) tvirtino vidaus tvarkos taisykles, svarstė ir sprendė svarbiausius įmonės veiklos klausimus. Tokiose normose buvo konkrečios įmonės premijavimo nuostatos, atlyginimo pagal metinius darbo rezultatus nuostatai ir pan. Remiantis lokalinėmis normomis, įstatymų nustatytos darbo ir darbo apmokėjimo sąlygos buvo priderinamos prie konkrečios įmonės specifikos.¹¹⁰ Darbo teisės šaltinių piramidės apačioje, t.y. po nacionalinių, šakos bei įmonės kolektyvinių sutarčių, sutinkant su G. Dambrauskienės schema, yra įmonės lokalūs aktai (vidaus darbo tvarkos taisyklės, įsakymai). Darbo tvarkos taisyklės (DK 230 str.) – pagrindinis norminis teisės aktas, reguliuojantis bendrą įmonių, įstaigų, organizacijų dalyvių gamybos (darbo) procesą, jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojais ar jų atstovais. Darbo tvarkos taisyklės priimamos atsižvelgiant į tos įmonės, įstaigos, organizacijos darbo sąlygas. Jos negali prieštarauti darbo įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams. Klausimus, susijusius su darbo tvarkos taisyklių taikymu, sprendžia įmonės, įstaigos, organizacijos administracija, neviršydamai suteiktų teisių, įstatymuose ir pačiose taisyklėse numatytais atvejais – kartu arba suderinusi su organizacijos profesine sąjunga ar kitais darbuotojų atstovais.

Be darbo tvarkos taisyklių, įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarka reguliuojama ir kitais norminiais aktais. Tai gali būti pareigybės aprašymai ir pareiginiai nuostatai (DK 232 str.), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai (DK 264 str. 3,4 d., 274 str. 2 d.) drausmės statutai ir nuostatai, reguliuojantys tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo drausmę ir kt. Darbuotojų pareigas gali nustatyti ar tikslinti techninės taisyklės, instrukcijos, pareiginės instrukcijos.¹¹¹

Todėl šiandien vietiniai (lokalūs) teisės aktai taip pat užima ypatingą reikšmę Lietuvos darbo teisėje. Vietiniais (lokaliais) norminiais teisės aktais gali būti nustatytos įstatymų nereglamentuotos darbo sąlygos (pvz., konkretus įmonės darbo laikas, patekimo į įmonę, įstaigą ar organizaciją tvarka ir pan.). Be to, vietiniais (lokaliniais) norminiais teisės aktais gali būti nustatomos papildomos darbo, socialinės ir buitinės garantijos darbuotojams arba tam tikroms jų grupėms (pvz., premijavimo nuostatai, pensijų planai, pan.). Vietiniame (lokaliniame) norminiame teisės akte gali būti nustatytos tik palankesnės sąlygos. Jeigu tarp norminių teisės aktų yra prieštaravimų, kaip jau minėta ankstesniame skyriuje, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Lokalinių norminių teisės aktų rūšis dažniausiai atspindi socialinę partnerystę tarp darbdavio (jo atstovo) ir darbuotojų (ar jų atstovų), priskiriama prie

¹¹⁰ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990. P. 35.

¹¹¹ Namų advokatas. Vilnius, TIC, 2002 P. 207.

įstatymų lydimųjų teisės aktų grupės ir yra žemiausioje hierarchinėje struktūroje.¹¹² Pažymėtina, kad lokalinės normos gali būti leidžiamos tik tais klausimais, kurie priskirti žmonių, įstaigų ir organizacijų kompetencijai. Lokalinis darbo reguliavimas leidžia plačiai vystyti vietinę iniciatyvą, atsižvelgiant į tam tikro kolektyvo ir atskirų darbuotojų darbo rezultatus.

Pabrėžtina, kad vietinės normos galioja ne visoje valstybės teritorijoje, o tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir turi būti priimami laikantis jiems nustatytos priėmimo tvarkos.

Kaip teisingai pažymėjo N. Kasiliauskas, apibendrinant gali atrodyti, kad įtvirtinta tam tikra kolektyvinių sutarčių hierarchija; įmonės lygiu sudarytos sutartys neturi prieštarauti teritoriniu, šakos lygiu sudarytoms sutartims, vietiniu (lokaliu) lygiu sudaryta sutartis neturi prieštarauti teritoriniu ir nacionaliniu lygiu sudarytoms sutartims. Šiomis taisyklėmis greičiau siekiama ne įtvirtinti kolektyvinių sutarčių hierarchiją, bet pabrėžti in favorem principą – jei taikomos kelių lygių kolektyvinės sutartys, bus taikomos tos nuostatos, kurios numato palankiausias sąlygas darbuotojams.¹¹³

¹¹² Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė. Vilnius, 2008. P. 39.

¹¹³ Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius 2005 UAB „Biznio mašinų kompanija“. P. 97-98.

3. Darbo teisės šaltinių taikymo ribos

Šiame skyriuje bus apžvelgiamas teisės aktų galiojimas tam tikroje teritorijoje, subjektams, t. y. teoriniai pagrindai, paskui pereinant prie DK ir kitų darbo įstatymų taikymo, esant tam tikriems santykiams tarp DK ir civilinės teisės (konkrečiai bendrovės vadovui ir DK taikomiems teisės aktų santykiams), taip pat DK ir VTĮ reguliavimo sričių, pateikiant teismų praktikos pavyzdžių.

Teisės aktų galiojimo laikas – tai laiko tarpas nuo akto įsigaliojimo pradžios iki jo galiojimo pabaigos. Galiojimo pradžia – tai data, nuo kurios galima vadovautis teisės akte suformuluotomis teisės normomis ir jas taikyti. LR įstatymų ir kitų teisės aktų įsigaliojimo tvarką nustato LR Konstitucijos 70-72 str. bei 1993 m. balandžio 6 d. “Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos”.¹¹⁴ Pagal DK 12 straipsnį darbo įstatymai ir kiti darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai neturi grįžtamosios galios.

Kiekvienas norminis teisės aktas galioja tos valstybės tam tikroje teritorijoje. Ją sudaro sausumos teritorija, vidaus ir teritoriniai vandenys, oro erdvė virš jų, žemės gelmės tarp valstybių sienų, ambasadų, teritorija užsienio šalyse, visi laivai, esantys atviroje jūroje ir kitų valstybių teritoriniuose vandenyse, skraidantieji aparatai, esantys atmosferoje. Taip pat darbo santykiai reglamentuojami laivuose ir lėktuvuose, jei jie paženklinti Lietuvos valstybės vėliava ar Lietuvos simboliais.

Pagal galiojimą subjektams norminius teisės aktus galima skirstyti į:

a) bendruosius norminius teisės aktus, nustatančius visų (ar bent daugumos) darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas;

b) norminius teisės aktus, nustatančius tik tam tikrų kategorijų darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas.¹¹⁵ Paprastai norminiai teisės aktai galioja visiems piliečiams, kurie yra tų aktų galiojimo teritorijoje, tarp jų ir asmenims be pilietybės bei užsieniečiams.

Kaip teisingai pastebėjo I. Nekrošius, kalbant apie norminio teisės akto (šiuo atveju apie darbo įstatymus) galiojimą teritorine prasme – kokioje teritorijoje, subjektine – kokiems teisės subjektams, tiksliau yra kalbėti ne apie norminio teisės akto galiojimą, o apie jo taikymo sąlygas¹¹⁶, kurios šios dalies pradžioje ir buvo paminėtos.

DK 1 straipsnio 2 dalyje teigiama, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas, pagal DK nustatytas ribas, gali nustatyti ir kiti įstatymai bei Vyriausybės nutarimai.

¹¹⁵ Tiažkijus V. Darbo teisės teorija ir praktika. Vilnius 2005, Justitia. P. 261.

¹¹⁶ Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė, 2008 Vilnius: TIC. P. 34.

Vyriausybė gali reguliuoti šiuos santykius, tačiau tik kodekso nustatytais atvejais ir mastu. Tokios normos gali būti įtvirtintos ir įstatymuose. Pritartina DK komentaro rengėjų nuomonei, kad kartais susiklosto tokie darbo teisiniai santykiai, kurie yra ne tik darbo, bet kitos teisės šakos prigimties, t. y. išryškėja jų dvilypumas. Tokį pavyzdį atitinka tarp akcinės bendrovės ir jos vadovo susiklostę tiek civiliniai, tiek ir darbo teisiniai santykiai. Atsiranda būtinybė nustatyti DK ir darbo įstatymų taikymo ribas.

Darbo teisė yra artima civilinei teisei, kadangi ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Ši padėtis XIX a. pasikeitė visose Europos valstybėse. Visur kito nuostatos, atskiriančios įdarbinimą pagal darbo sutartį nuo darbo pagal civilines sutartis. Kol darbo santykiai rėmėsi bendra sutarčių teise (civiline arba *common law*) ar net atskiromis nuostatomis, taikytomis kiekvienos darbo santykio rūšies atveju, nebuvo reikalo atskirti paslaugų samdą ir darbo samdą. Staigūs pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą, atnešė į darbo pasaulį naujovių, pasireiškiančių civilinių teisinių santykių ir darbo teisinių santykių sąveika. Atskirti civilines ir darbo sutartis svarbu tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Įstatymų netobulumas ir prieštaravimai šią painiavą padidina.¹¹⁷ Neretai nuosavybės santykiai susipina su darbo funkcijomis ir sunku juos atskirti.

Atsiranda subjektai, kurie kartu yra ir savininkai, ir tam tikro darbo proceso organizatoriai bei darbuotojai. Kaip pavyzdį galima paminėti ūkines bendrijas, taip pat žemės ūkio bendroves, ūkininkų ūkius, kur nuosavybės santykiai susipina su darbo santykiais. Painiavos kyla ir dėl valstybės vykdomos mokesčių politikos, kai, siekiant surinkti į biudžetą daugiau pajamų, darbo santykius bandoma išvelgti ten, kur jų visai nėra. Neretai teigiama, kad būtina uždrausti arba riboti civilines teises darbo panaudojimo formas (rangos, pavedimo, paslaugų ir kt.) ir nustatyti vienintelę organizacinę teisinę darbo panaudojimo formą – darbo teisinius santykius. Tai prieštarauja rinkos ekonomikos poreikiams ir jos esmei.

Darbo sutartis gali pasirodyti panaši su kai kuriomis civilinėmis sutartimis, pavyzdžiui, rangos, paslaugų teikimo autorinėmis, tačiau turėdama panašumų darbo sutartis vis tiek iš esmės skiriasi nuo civilinių sutarčių. V. Tiažkijus išskiria darbo sutarties požymius, kurie leidžia individualizuoti darbo sutartį¹¹⁸:

1. darbo sutarties specifiką lemia jos dalykas – pats darbas, jis pasireiškia kaip darbuotojo darbo funkcijų atlikimas. Sudarydamas darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja vykdyti tam tikrą darbo funkciją, dirbti tam tikrą darbą. Darbuotojo veikla siejama ne su konkrečios iš anksto apibrėžtos užduoties atlikimu, o su

¹¹⁷ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija, 2002, Nr. 28 (2). P. 7-16.

¹¹⁸ Tiažkijus V. Darbo teisės teorija ir praktika. Vilnius 2005, Justitia. P. 117-118.

jam pavestų darbo funkcijų vykdymu. O štai civilinių sutarčių esmė yra įsipareigojimas atlikti būtent iš anksto apibrėžtą užduotį, kuri nėra tęstinė veikla ir yra siejama su gautu rezultatu, priešingai nei darbo sutarties atveju (atliekama tęstinio pobūdžio veikla, nesiejama su gautu rezultatu).

2. Darbuotojas įsipareigoja paklusti darbdavio nustatytai vidaus darbo tvarkai, jo nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo požymio nėra.
3. Darbdavys turi pareigą organizuoti darbą, pasirūpinti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis ir kt. Civilinėse sutartyse šalys pačios organizuoja savo darbą ir svarbiausia yra rezultatas, o ne jo eiga.

Pastaraisiais metais vis ryškiau pasireiškia skirtingų teisės šakų integraciniai procesai, kai skirtingų teisės šakų normos ne priešingai viena kitai, bet siekiama vientiso teisės reguliavimo principo.¹¹⁹ Dėl aukščiau minėtų priežasčių neišvengiama minėtų teisės šakų (darbo teisės ir civilinės teisės) normų sąveika.

Civilinės teisės normos taikomos aiškinant darbo sutartis, nes darbo įstatymai sutarčių aiškinimo nereglamentuoja. Kaip pavyzdį galima pateikti LAT civilinę bylą Nr. 3K-3-597/2003 “Dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo ir jos šalių”. Iš bylos matyti, kad tarp šalių kilo ginčas dėl kolektyvinės sutarties aiškinimo. Kolektyvinės sutarties reglamentavimas yra darbo teisės sritis. Darbo santykiams civilinės teisės normos taikomos tik tada, kai darbo teisėje nėra normų, kurių pagalba būtų galima tam tikrą klausimą išspręsti (CK 1.1 str. 3 d., DK 9 str. 2 d.). Kadangi darbo teisėje nėra normų, kurios reguliuoja individualios ar kolektyvinės sutarties aiškinimą, taikytinos civilinės teisės normos, nustatančios sutarčių aiškinimo taisykles.

Pagal CK 6.193 straipsnio 1 dalį sutartis aiškinama atsižvelgiant į jos šalių tikruosius ketinimus. Iš byloje esančio kolektyvinės sutarties šalių išaiškinimo matyti, kad sutarties šalys sutaria, jog sutarties 7.12 punktas netaikomas traukinio mašinisto padėjėjams.<...> Pagal DK 60 straipsnį kolektyvinės sutarties šalimis yra darbdavys ir įmonės darbuotojų kolektyvas, atstovaujamas profesinės sąjungos. Taigi kolektyvinės sutarties šalimi yra ne pavienis įmonės darbuotojas, o darbuotojų visuma - įmonės kolektyvas. Pavienis įmonės darbuotojas civilinės teisės požiūriu šiuo atveju yra trečiasis asmuo, kuriam kolektyvinė sutartis suteikia tam tikrų teisių (CK 6.191 str.). <...> Kadangi darbdavio ir profesinės sąjungos nuomonė dėl sutarties 7.12 punkto buvo vienoda, teismai neturėjo teisinio pagrindo šį punktą aiškinti kitaip, nes tai būtų prieštaravę CK 6.193 straipsnio 1 daliai. Esant tokioms aplinkybėms, bylą nagrinėję teismai teisingai taikė CK normas, reglamentuojančias sutarčių aiškinimą, ir pagrįstai

¹¹⁹ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija, 2002, Nr. 28 (2). P. 7-16.

konstatavo, kad kolektyvinė sutartis nebuvo pažeista ir atitinkami nebuvo pažeistos ieškovo teisės.

Kaip matyti, šios abiejų šakų sutartys turi daug bendro, kaip darbo ir civilinės teisės šakos. Be to, pačiame civiliniame kodekse yra įtvirtinta: “Darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai.”¹²⁰

Civilinėje byloje dėl bendrovei padarytos žalos atlyginimo LAT pažymėjo, kad uždarosios akcinės bendrovės vadovas yra specifinę teisinę padėtį turintis darbo teisinių santykių subjektas. Bendrovės vadovas visų pirma yra bendrovės vienasmenis valdymo organas. Jis organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, atstovauja bendrovei, pagal suteiktą įgalinimų ribas veikdamas bendrovės vardu sudaro sandorius, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus bei vykdo kitas jam įstatymo ir bendrovės įstatų suteiktas funkcijas. Kita vertus, bendrovės vadovas taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, taigi jis yra ir darbo santykių, siejančių jį su bendrove, dalyvis – darbuotojas. Taigi klausimus, susijusius su bendrovės vadovu, reglamentuoja tiek specialieji teisės aktai, tiek DK normos. Šiuo konkrečiu atveju nagrinėjamas Akcinių bendrovių įstatymo (toliau - ABĮ) ir DK 141 str. ir kt. normų taikymo santykis. Bendrovės vadovo, kaip specifinio darbo teisinio subjekto, teisinį statusą visų pirma reglamentuoja ABĮ. Bendrovės vadovo rinkimo ir atšaukimo bei atleidimo iš pareigų tvarka nustatyta ABĮ 37 str., kuriame įtvirtinta visuotinio akcininkų susirinkimo absoliuti kompetencija šiais klausimais. Darbo sutarties pasibaigimo galimybė, sutartį nutraukiant ne tik DK, bet ir kituose įstatymuose įtvirtintu pagrindu, nustatyta DK 124 str. 1 p. Šios normos turi būti nurodytos nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu (ABĮ 37 str., DK 124 str. 1 p.) ABĮ nereglamentuoja atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, todėl šiuo klausimu turi būti laikomasi DK 141 str. reikalavimų.¹²¹

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas panašaus pobūdžio bylas, yra ne kartą pabrėžęs, kad akcinės bendrovės administracijos vadovo, dirbančio bendrovėje pagal darbo sutartį, teisinė padėtis yra specifinė, nes iš esmės jį ir bendrovę sieja ne darbo teisiniai, bet civiliniai teisiniai santykiai, atsirandantys pavidimo sutarties pagrindu. Administracijos vadovo rinkimo arba skyrimo, taip pat atšaukimo bei atleidimo iš pareigų tvarką reglamentuoja ABĮ. Šio įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta absoliuti kompetentingų bendrovės valdymo organų, o jeigu jie bendrovėje nesudaromi, – visuotinio akcininkų susirinkimo teisė atšaukti bei atleisti iš pareigų jų išrinktą bendrovės vadovą bet kada ir nepriklausomai nuo to, yra bendrovės vadovo kaltė ar ne. Kai nurodyti bendrovės organai įgyvendina šią teisę, pasibaigia

¹²⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės Žinios, 2000.09.06. 1.1 str., 3 d.

¹²¹ 2008 m. gegužės 12 LAT nutartis 3K-3-267/2008.

su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis, nes pasibaigia jam duotas pavedimas. Tokiu atveju darbo sutartis pasibaigia specialiu pagrindu – pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuoja specialus ABĮ, o DK ir kiti darbo įstatymai vadovui, dirbančiam pagal darbo sutartį, taikomi ribotai.

Teismas pažymi, kad tuo atveju, kai bendrovės vadovas atleidžiamas iš pareigų pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, tai iš DK įtvirtintų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų jam taikomas DK 124 straipsnio 1 punkte nurodytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, pagal kurį darbo sutartis baigiasi, ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Šis DK įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas nurodomas dėl to, kad, pirma, darbo sutartis su įmonės vadovu baigiasi specialiajame, t. y. Akcinių bendrovių įstatyme nustatytu pagrindu; antra, bendrovės vadovas atleidžiamas kompetentingo akcinės bendrovės organo, nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo, todėl pakanka nurodyti DK 124 straipsnio 1 punkto pagrindą. Taigi - bendrovės vadovo – atleidimas iš pareigų, turi būti įformintas nurodant Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį ir DK 124 straipsnio 1 punktą. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį kompetentingi bendrovės organai turi teisę atleisti iš pareigų administracijos vadovą tiek nesant jo kaltės, tiek ir dėl jo kaltės. Be to, atsižvelgiant į administracijos vadovo teisinį statusą, kompetentingas bendrovės organas, įgyvendindamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti. Tai jau yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. spalio 16 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, bylos Nr. 3K-7-760/2001*.¹²² Visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinus bendrovės vadovo atšaukimo teisę, su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas. Darbdavys, esant kitų įstatymų nustatytam pagrindui nutraukti sutartį, privalo įforminti jos pasibaigimą pagal DK 124 straipsnio 1 punktą ir konkretų specialiojo įstatymo pagrindą.

Atšaukimo teisės neginčijamą galimybę lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų fiduciariniu pobūdžiu, t.y. darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymas negali būti vertinamas kaip aplinkybė, ribojanti jį paskyrusio bendrovės organo absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą¹²³, pvz., bendrovės valdyba šią teisę įgyvendina remdamasi ABĮ 19 str. 8 d. reikalavimu veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai.

¹²² 2007 m. birželio 22 d. LAT nutartis 3K-3-260/2007.

¹²³ 2005 m. spalio 5 d. LAT nutartis Nr. 3K-3-457/2005.

Nepaisant civilinės teisinės bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio santykių prigimties, jie įforminti ir ginčai nagrinėjami pagal DK taisykles. Dėl darbdavio reikia vadovautis nuostata, kad darbdavys gali būti įmonė, su kuria sudaryta darbo sutartis.¹²⁴

Sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ yra plačiausia ir apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia šios sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, nepaisant to, kieno iniciatyva ir koku pagrindu tai įvyko. Darbo sutarties nutraukimas yra vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių veiksmų. Šiuo atveju darbo sutartis su administracijos vadove pasibaigė kompetentingam bendrovės organui – visuotiniam akcininkų susirinkimui – atšaukus ją iš pareigų. Visais atvejais darbdavys yra įmonė, o įmonės vadovas yra vienasmenis valdymo organas, dirbantis įmonės naudai.

Minėta, kad pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį kompetentingas bendrovės organas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, nepaisant to, yra jo kaltė ar ne.¹²⁵ Darbo sutartis su bendrovės vadovu gali būti nutraukta ne tik pagal DK 124 str. 1 p., bet ir kitais DK numatytais pagrindais, laikantis DK numatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, priklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo.¹²⁶

Tiek pavedimo, tiek ir darbo teisiniai santykiai savo prigimtimi yra sutartiniai santykiai, kylantys iš sutarties, todėl šalys yra laisvos savo valia nustatyti tarpusavio teises ir pareigas. Dėl to bendrovė su bendrovės vadovu neabejotinai gali susitarti dėl bendrovės vadovo atstovavimo sąlygų, o taip pat sutartyje numatyti sąlygas, būdingas darbo teisiniams santykiams, pvz. tokiomis sąlygomis galėtų būti sutarties nuostatos dėl bendrovės vadovo socialinių garantijų (išėtinės pašalpos, atlyginimo mokėjimo ligos atveju, kt.), atostogų suteikimo sąlygų ir pan. Tokios sutarties sąlygos tampa esminiu kriterijumi teisiškai kvalifikuojant šalių santykius: ar tie santykiai grindžiami vien tik bendrovės atstovavimu, ar bendrovės vadovas yra tuo pačiu ir tos bendrovės darbuotojas¹²⁷.

DK ir Valstybės tarnybos įstatymas (toliau – VTĮ) taip pat pasižymi ypatingu santykiu.

Pirmieji Lietuvos Respublikos darbo įstatymai buvo grindžiami darbo teisės „plačios veikimo sferos“ koncepcija. Pagal Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo, priimto 1991 m. lapkričio 28 d. 1 straipsnį, šis įstatymas taikomas ir visiems valstybės tarnautojams, įskaitant teismo, prokuratūros pareigūnus ir net profesinės karo tarnybos karius, taip pat darbo santykiams, atsiradusiems narystės pagrindu ūkinėse bendrijose, akcinėse ir žemės ūkio bendrovėse. Tačiau pamažu nuo šios koncepcijos imta tolti. Priimti teismo, prokuratūros,

¹²⁴ 2006 m. vasario 15 d. LAT nutartis 3K-3-123/2006.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ 2005 m. kovo 21 d. LAT nutartis Nr. 3K-3-191/2005.

¹²⁷ 2003 m. spalio 1 d. LAT nutartis Nr. 3K-3-892/2003.

muitinių ir kai kurių kitų tarnybų veiklą reglamentuojantys įstatymai iš esmės sureguliuavo tų tarnybų darbuotojų tarnybinius santykius, beveik nepalikdami nišos darbo įstatymams. 1998 metais iš darbo teisės veikimo sferos buvo pašalinti profesinės karo tarnybos kariai. Tais pačiais metais buvo parengtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo projektas, kuriame buvo numatyta, kad valstybės tarnautojams darbo įstatymai netaikomi. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5 str. įtvirtinta: „Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis Įstatymas“.¹²⁸

Išskiriami kriterijai, kurie skiria valstybės tarnautojo statusą nuo kitų darbuotojų statuso:¹²⁹

1. valstybės tarnautojai priimami į tarnybą tam tikros įgaliotos institucijos arba tam tikro įgalioto asmens sprendimu, vadovaujantis galiojančiais valstybės tarnybos įstatymais. O darbo santykių atsiradimas siejamas su darbo sutartimi, šalys susitaria dėl darbo funkcijų, darbo vietos, apmokėjimo ir kitų sąlygų. Valstybės tarnyboje susitarimo nėra, viskas numatyta norminiuose aktuose, taip pat pareigybių aprašymuose ir sąrašuose.

2. Valstybės tarnautojai įgyvendina viešojo valdymo funkcijas, todėl yra nemažai atleidimo iš valstybės tarnybos apribojimų. Nustatomos papildomos darbo saugumo garantijos siekiant išvengti politinio spaudimo keičiantis valdžioms, tokiu būdu atskiriama valstybės tarnyba nuo politikos, kad nebūtų atleidžiami tarnautojai dėl politikos tikslų. Aišku, šis kriterijus netaikomas asmeninio (politinio) pasitikėjimo tarnautojams.

3. Valstybės tarnautojams yra numatyta kai kurie veiklos draudimai ir ribojimai. Tapdamas valstybės tarnautoju išsipareigoja atlikti pareigas deramai ir sutinka su įstatyme numatytais jo teisių ir laisvių ribojimais. Tuos ribojimus jiems atsveria įstatymų garantuojamos paskatų ir apdovanojimų garantijos.

Kriterijumi, kuriuo remiantis sprendžiama, ar tam tikras pareigas einantis asmuo yra priskirtinas valstybės tarnautojų kategorijai, ilgą laiką buvo laikomas tik darbo užmokesčio mokėjimo šaltinis (jis buvo įtvirtintas 1999 m. liepos 30 d. Valdininkų įstatyme). Tačiau VTĮ, kuris pakeitė Valdininkų įstatymą, tokio požymio nebeliko, o nustatė, kad darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis, nors ir gaunant darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų pinigų fondų, VTĮ netaikomas. Tokiu būdu pabrėžiama, kad kriterijus, atskiriantis valstybės tarnybą nuo darbo sutartinių santykių, turėtų būti tarnautojų atliekamų funkcijų turinys: ar valstybės tarnautojas vykdo viešojo administravimo veiklą. Tokiai pozicijai

¹²⁸ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr. 66-2130. 5 str.

¹²⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 132.

pritaria ir VTĮ komentaro rengėjai. Todėl darbo užmokesčio mokėjimas ar nemokėjimas iš valstybės biudžeto ir valstybės piniginių fondų negali būti skiriamuoju kriterijumi.¹³⁰

Kaip pažymi V. Tiažkijus, dažnai susidaro padėtis, kai tokias pačias funkcijas atliekantys asmenys patenka į skirtingų įstatymų reguliavimo sritį. Su valstybės tarnautojais darbo sutartys nėra sudaromos, tačiau greta valstybės tarnautojų valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose dirba ir kiti asmenys – darbuotojai, kurie dirba pagal darbo sutartis ir gauna darbo užmokestį iš fondų, kurių teisinius santykius reguliuoja DK.

V. Tiažkijus teigia, negalima nubrėžti griežtos valstybės tarnautojų teisinių santykių reguliavimo Darbo kodeksu ir Valstybės tarnybos įstatymu ribos. Taip yra todėl, kad dalis tarnybos santykių lieka už Valstybės tarnybos įstatymo reguliavimo ribų ir tada reikia taikyti darbo įstatymus. VTĮ 5 str. nustatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja VTĮ. Taigi kyla klausimas, kada valstybės tarnautojams yra taikomas DK, kur ta riba, kai galima nustatyti kad šis klausimas nėra sureguliuotas VTĮ.¹³¹ I. Povilaitienė teigia, ši norma yra pakankamai bendro pobūdžio, tad dažnai lieka neaišku, ar konkreti socialinė garantija yra reglamentuota VTĮ, ar nesant atitinkamos taisyklės reiškia, jog tokiu atveju galima taikyti darbo įstatymuose nustatytą garantiją, o gal tai reiškia, kad darbo įstatyme nustatyta garantija negali būti taikoma. Dėl darbo įstatymuose nustatytų socialinių garantijų taikymo apimties susiduriama su problemomis, pvz., VTĮ 35 str. įtvirtinta, kad valstybės tarnautojų atostogų rūšis, minimalią trukmę, suteikimo ir mokėjimo už jas tvarką bei sąlygas nustato VTĮ ir kiti įstatymai (t. y. DK) VTĮ įtvirtinta, kad kasmetinių atostogų trukmė valstybės tarnautojams yra 28 kalendorinės dienos, ji ilginama atsižvelgiant į tarnybos Lietuvos valstybei stažą. Taigi kasmetinės atostogos reglamentuojamos ir DK, pažymint, kad jos būna minimalios, pailgintos ir papildomos. Minimaliosios atostogos DK taip pat 28 kalendorinės dienos. Taigi sutampa su VTĮ įtvirtinta kasmetinių atostogų trukme. Tačiau DK reglamentuoja ir ilgesnės trukmės atostogas tam tikrų kategorijų darbuotojams. Todėl kyla klausimas, ar atostogų klausimas valstybės tarnautojams yra VTĮ ir negalima taikyti DK.¹³²

Lietuvos vyriausias administracinis teismas (toliau – LVAT) išaiškino kitų garantijų taikymo apimtį, atleidžiant iš valstybės tarnybos tarnautoją, neįgijusį einamoms pareigoms būtino išsilavinimo. Teismas, sprenddamas ginčą dėl garantijų taikymo valstybės tarnautojui,

¹³⁰ Povilaitienė I. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje // Teisė Nr. 53, 2004. P. 5.

¹³¹ *Ibid.* P. 134-135.

¹³² Povilaitienė I. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje // Teisė Nr. 53, 2004. P. 6-7.

atleidžiamam iš tarnybos pagal VTĮ 44 str. 1 d. 4 p. (neįgijus einamoms pareigoms būtino išsilavinimo), sprendė DK normų taikymo klausimą.

Teismas nurodė, kad VTĮ 5 str., apibrėžiantis darbo santykius reglamentuojančių įstatymų taikymą valstybės tarnautojams, nustato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja VTĮ. Valstybės tarnybos tarnautojo statusą ir socialines garantijas nustato VTĮ VIII skyrius „Valstybės tarnautojų socialinės ir kitos garantijos“, kuriame apibrėžtos išaitinės kompensacijos, išaitinės pašalpos ir jų dydis, valstybės tarnautojų grupės ir sąlygos, kurioms esant mokamos minėtos išmokos (VTĮ 41 str., 44 str. 1 d. 6, 12, 13 p., 2 ir 5 d.), atvejai, kada karjeros valstybės tarnautojas turi būti skiriamas į kitas to paties lygio ar žemesnes pareigas (VTĮ 43 str. 1 d.). Įstatyme nustatyta darbdavio prievolė išpėti tarnautoją raštu tik apie pareigybės panaikinimą ir valstybės ar savivaldybės įstaigos ar institucijos likvidavimą nustatytais terminais prieš du ar keturis mėnesius. Vieno ar kito termino taikymas siejamas su įstatymo apibrėžtomis aplinkybėmis, t. y. asmens neįgalumu, vaikų iki keturiolikos metų turėjimu, moters nėštumu, artėjančiu amžiumi pensijai gauti (penkeri metai iki pensijos). Atleidžiant valstybės tarnautoją iš tarnybos kitais įstatymo nustatytais pagrindais, nenumatyta mokėti išaitinę pašalpą ar kompensaciją ir taikyti išpėjimo terminus, tačiau ta aplinkybė, kad tokios garantijos nustatytos tik daliai įstatyme apibrėžtų asmenų, teismo manymu, nereiškia, kad VTĮ nereglamentuoja valstybės tarnautojo statuso ir socialinių garantijų, ir todėl turėtų būti taikomi DK 140, 129 ir 130 straipsniai.

Teisėjų kolegija konstatavo, kad DK normos dėl garantijų atleidžiamiesiems darbuotojams netaikytinos nagrinėjamoje situacijoje ne tik dėl valstybės tarnybos santykių sureguliuavimo VTĮ, bet ir kitu aspektu. DK 140 str. reglamentuojantis išaitinės pašalpos mokėjimą, nukreipia į DK 129 str. Šis straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nurodant, kad toks atleidimas galimas tik dėl svarbių priežasčių ir jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą (129 str. 1 d.). 129 str. 2 d. svarbiomis priežastimis įvardytos tik tokios aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe.

Teismas pabrėžė, kad nagrinėjamoje byloje pareiškėjas atleistas iš valstybės tarnybos ne dėl kvalifikacijos stokos ar dėl profesinių gebėjimų, o dėl reikiamo išsilavinimo stokos (neįgijus būtino išsilavinimo), todėl toks atleidimo pagrindas, teisėjų kolegijos nuomone, nepatenka į DK 129 str. reglamentuojamą sritį, todėl ir su šiuo straipsniu susijusios garantijos negali būti taikomos valstybės tarnautojui, atleistam pagal VTĮ 44 str. 1 d. 4 p.

VTĮ nuostatos įtvirtino valstybės tarnautojui pareigą įgyti reikiamą išsilavinimą per nustatytą terminą ir šios pareigos neįvykdymo padarinius. Teisėjų kolegijos nuomone, norma,

nustatanti imperatyvios nuostatos neįvykdymo priemonę – atleidimą iš tarnybos, kartu turi įspėjamąją reikšmę. Teismo manymu, pareiškėjas, privalėjęs žinoti įstatymo reikalavimus dėl reikiamo išsilavinimo ir kad atleidžiant tarnautoją iš valstybės tarnybos neįgijus reikiamo išsilavinimo darbdavys kito darbo siūlyti neprivalės, turėjo pakankamai laiko apsispręsti dėl mokymosi ar pasirūpinti kitu darbu, nusprendęs nesiekti reikiamo išsilavinimo.¹³³

Apibendrinant galima teigti, norminiai darbo teisės aktai jiems gali būti taikomi tik tais atvejais, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja VTĮ. Taigi DK valstybės tarnautojams taikomas subsidiariai.

I. Povilaitienė teigia, kad teisės teorijoje yra susiklosčiusios kelios nuomonės dėl valstybės tarnybos teisinių santykių ryšio. Vienų autorių nuomone, valstybės tarnybos santykius reguliuojančių normų visuma sudaro kompleksinį institutą (susideda iš konstitucinės, darbo, civilinės bei administracinės teisės normų), o kiti mano, kad valstybės tarnybos santykius reglamentuoja ne darbo teisės normos, o teisės šakos reguliuojančios valstybės tarnautojų tarnybos santykius (administracinės teisės normos). DK 1 str. analizė lyg ir leistų daryti prielaidą, jog valstybės tarnybos santykiai savo esme yra specifiniai darbo teisiniai santykiai.¹³⁴

VTĮ 4 str. 3 d. nustatyta tam tikra kategorija asmenų, kuriems minėtas įstatymas netaikomas, t. y. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, LAT, LVAT ir kitų teismų teisėjams, prokurorams, valstybės politikams ir kt.¹³⁵ Taigi šių asmenų statusą ir socialines garantijas reglamentuoja specialūs įstatymai (Teismų įstatymas, Prokuratūros įstatymas ir kt.). DK šiems pareigūnams, kaip ir kitiems valstybės tarnautojams taikomas subsidiariai, kai kokio teisinio santykio nereglamentuoja jiems taikomi specialūs įstatymai. Lyginant su 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1 straipsniu šis įstatymas buvo taikomas visiems valstybės tarnautojams, įskaitant teismo, prokuratūros pareigūnus bei profesinės karo tarnybos karius, taip pat darbo santykiams, atsiradusiems narystės pagrindu ūkinėse bendrijose, akcinėse ir žemės ūkio bendrovėse.¹³⁶ Vėliau buvo priimti šių tarnybų veiklą reglamentuojantys specialūs įstatymai. Dėl ribotos darbo apimties giliau nagrinėjamas šis klausimas nebus.

Visi aukščiau nagrinėti teismų praktikos pavyzdžiai atspindi glaudžias DK ir kitų darbo įstatymų sąsajas su civilinės teisės bendrovės vadovo statusą reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat - DK ir VTĮ santykį.

¹³³ 2005 m. vasario 2 d. LVAT nutartis Nr. A4-153/2005 LVAT praktika // Justitia, 2005 Nr. 1. P. 76.

¹³⁴ Povilaitienė I. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje // Teisė Nr. 53, 2004. P. 2.

¹³⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr 45-1708.

¹³⁶ Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė, 2008 Vilnius: TIC. P. 14.

Išvados ir pasiūlymai

1. Be abejo, pasiekti vieningumo teisės šaltinio klausimu, kai egzistuoja skirtingos teisės teorijos mokyklos ir kryptys, tikriausiai nėra galimybės ir tai ne šio darbo tikslas. Lyginant teisės mokslininkų, kurie atstovauja skirtingus požiūrius (normatyvistinį ir pozityvistinį) darbe pateiktos teisės šaltinių sąvokos. Darbo teisės šaltiniu vertėtų laikyti darbo teisės normų išraiškos formas, nes pagal jas skiriasi jų juridinė galia ir vieta darbo teisės šaltinių piramidėje.

2. 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, o 2005 m. gegužės 12 d. priėmus DK pakeitimus, buvo papildyta darbo teisės šaltinių piramidė Europos Sąjungos ir teisės aktų nuostatomis. Tačiau dar ir šiandien yra laikomas diskusinis klausimas dėl jų vietos hierarchinėje sistemoje. Vidinis prieštaravimas dėl Europos Sąjungos teisės arba nacionalinės konstitucijos pirmenybės Lietuvos teisėje liko teisiškai neišspręstas.

3. Darbo teisės šaltiniai sudaro tam tikrą sistemą, kuri jungia įvairius pagal pobūdį, teisinę galią ir taikymo sferą norminius aktus. Norminių teisės aktų hierarchija svarbi siekiant normalizuoti teisėkūrą ir teisės taikymą.

4. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos buvo pripažintos darbo teisės šaltiniais. Kodekse aiškiai įtvirtinama hierarchinė kolektyvinių sutarčių sistema, pradedant nuo žemiausią teisinę galią turinčios įmonės kolektyvinės sutarties ir kylant iki aukščiausią juridinę galią turinčių nacionalinių kolektyvinių sutarčių.

5. Tarptautinė teisė yra kiekvienos valstybės nacionalinės teisės sudedamoji dalis, valstybei sudarant įvairias tarpvalstybines sutartis, pasirašant deklaracijas, įstojus į tarptautines organizacijas, svarbias darbo teisės požiūriu. Taip tarptautinė teisė įtraukiama į kiekvienos teisės šakos aktų hierarchiją.

Pasiūlymai: Kadangi DK valstybės tarnautojams taikomas subsidiariai, t. y. pirmenybė teikiama VTĮ valstybės tarnautojų santykių reglamentavimui, todėl reiktų siekti suvienodinti reglamentavimą, apibrėžti aiškią taisyklę, kada tam tikra garantija yra taikoma valstybės tarnautojui ir kokia apimtimi.

Bendrovės vadovui DK netaikomas visa apimtimi, todėl santykiai tarp bendrovės ir vadovo turėtų būti reglamentuoti atskiru įstatymu, taip suteikiant aiškumo, nes šiuo metu tai yra paliekama detalizuoti teismų praktikai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569, Nr. 71.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės Žinios, 2000.09.06. 1.1 str., 3 d.
4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr 45-1708.
5. Lietuvos Respublikos statybos įstatymas. Valstybės žinios Nr. I-1240. 1996 m.
6. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 2000, Nr. 96-3016. 11 str.
7. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704, Nr. 53. (konkrečiai: 2 dalies 6 str. 2 punktas)
8. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002. Nr.77-3290. 6 str.
9. Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.
11. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 2005. Nr. 88-3295. 11 str.
12. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išvada “Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos ketvirtojo Protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai” // Valstybės žinios. 1995, Nr. 9-199.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 16 d., 2004 m. gruodžio 13 d., 2004 m. gruodžio 29 d., 2005 m. rugsėjo 29 d. nutarimai.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. sausio 15 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. lapkričio 9 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo narių darbo sąlygų įstatymo 13 straipsnio 1 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ ir 2006 m. kovo 28 d. nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ nuostatų išaiškinimo“.

Specialioji literatūra:

1. Anderman S. D. Labour Law, management decisions (third edition). London, 1998.
2. Cairns W. ES teisės įvadas. Vilnius, 1998.

3. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I., Darbo teisė. Vilnius, 1990
4. Dambrauskaitė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius, 2008.
5. Davulis T., Petrylaitė D., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius, 2008.
6. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, 2004.
7. Deakin S., Morris G. S. Labour Law (second edition). London: Clays Ltd, 1998.
8. Europos socialinė chartija. Vadovas. Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras.
9. Гапоненко В. Ф., Михайлова Ф. Н. Трудовое право. Москва: Юнити, 2002.
10. Jovaišas K. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras // 1 dalis; Vilnius, 2000.
11. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва, 2007.
12. Krivickas D. Teisės šaltiniai // Lietuva. Lietuvių enciklopedija. 15t.- Vilnius. 1991.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras / [autorių kolektyvas: G. Bužinskas ir kt.]. Vilnius, 2003.
14. Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. Москва: ИНФРА - М - НОРМА, 1998.
15. Lietuvos teisės pagrindai / Justitia, Vilnius 2004.
16. Laužikas E., Nekrošius V., Mikelėnas V. Civilinis procesas. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
17. Мухаев Р. Т. Теория государства и права, Москва: Издательство „ПРИОР.“ 2002.
18. Nekrošius I. *et al.* Darbo teisė, 2008 Vilnius: TIC.
19. Namų advokatas. Vilnius, TIC, 2002.
20. Šileikis E. Konstitucinės teisės klausimai, kazusai, užduotys. Vilnius, 2004.
21. Šileikis E. Alternatyvi konstitucinė teisė. Vilnius, 2003.
22. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
23. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius, 1999.
24. Vadapalas V. Tarptautinė teisė . Vilnius, 2006.
25. Vaišvila A. Teisės teorija (antrasis pataisytas ir papildytas leidimas). Vilnius: Justitia, 2004.
26. Vaišvila A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius, 2000.
27. Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius, 2005.

Publikacijos/pranešimai:

1. Čiočys P. Teisės į darbą, kaip konstitucinio reguliavimo principo savitumai (lyginamoji analizė) // Teisė, 2003, Nr. 46.
2. Černiauskaitė D. Strasbūro teismas – iššūkis Lietuvos teisingumui? // Justitia. 2001, Nr. 2.

3. Dambrauskaitė G. Vaikų ir paauglių užimtumo teisinio reguliavimo problemos // Jurisprudencija, 2001. Nr. 20 (12).
4. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius, 2001.
5. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110).
6. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija, 2002, Nr. 28 (2).
7. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110).
8. Gineitis A. Tiesioginis imperatyvių teisės normų taikymas // Jurisprudencija, 2002. Nr. 25 (17).
9. Jarašiūnas E. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija Konstitucinio Teismo praktikoje. Teisės reforma Lietuvoje ir Lenkijoje ir Europos žmogaus teisių konvencija. Vilnius, 1998
10. Jarašiūnas E. Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje // Jurisprudencija, 2004. t. 52 (44).
11. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija, 2003, Nr. 40 (32).
12. Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje Vilnius 2005 UAB „Biznio mašinų kompanija“.
13. Labour law: an overview. 1991.
14. Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos // Teisė, 1993
15. Миронов В. И. Трудовое право России. 2005 // Управление персоналом.
16. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (1).
17. Pumputis A. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir jos įgyvendinimo mechanizmas. Lietuvos teisės akademija, Vilnius, 2000.
18. Povilaitienė I. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje // Teisė Nr. 53, 2004.
19. Ravluškevičius P. Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės santykis su Lietuvos teise // Jurisprudencija, 2007 2 (92).
20. Soloveičikas D. Europos Sąjungos tiesioginis veikimas ir jos taikymas – dvi skirtingos tapačios doktrinos dalys? // Jurisprudencija 2007 4 (94).

21. Swiatkowski A. Civil, economic and social rights regulated by labour law and social security law // Teisė, 1994. Nr. 28.
22. Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje // Jurisprudencija, 2008. Nr. 8 (110).
23. Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos // Jurisprudencija, 2002. Nr. 25 (17).
24. Undzėnas B. Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problemos // Jurisprudencija, 2000. Nr. 16 (8).
25. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija, 2003. Nr. 40 (32).

Kita literatūra:

1. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis. Vilnius, 2007-01-19.

Nuorodos internete:

1. Lietuvos Respublikos Seimas – <http://www3.lrs.lt/DPaieska.html>
2. <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm#founding> // Prisijungimo laikas 2009-02-10.
3. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, teismų praktika <http://www.lat.litlex.lt/>
<http://ovada.tic.lt/lat/>

Teismų praktika:

1. 1998 m. sausio 5 d. LAT nutartis Nr.3K-1/1998.
2. 2003 m. spalio 1 d. LAT nutartis Nr. 3K-3-892/2003.
3. 2008 m. gegužės 12 LAT nutartis 3K-3-267/2008.
4. 2006 m. vasario 15 d. LAT nutartis 3K-3-123/2006.
5. 2007 m. birželio 22 d. LAT nutartis 3K-3-260/2007.
6. 2005 m. vasario 2 d. LVAT nutartis Nr. A4-153/2005 LVAT praktika // Justitia, 2005 Nr.1.
7. 2005 m. spalio 5 d. LAT nutartis Nr. 3K-3-457/2005.
8. 2005 m. kovo 21 d. LAT nutartis Nr. 3K-3-191/2005.

Santrauka

Pirminiai darbo teisės šaltiniai yra: Lietuvos Respublikos Konstitucija; Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys; Europos Sąjungos teisės normos; Lietuvos Respublikos DK; kiti įstatymai ir įstatymams neprieštaraujantys norminiai teisės aktai; kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Darbo teisės šaltinių sistema reikalinga tam, kad teismas ar kitas subjektas teisingai pasirinktų taikytiną teisės normą.

Hierarchiškumo principas pasireiškia tuo, kad žemesnis pagal hierarchiją įstatymą įgyvendinantis aktas neturi prieštarauti aukštesniam. Hierarchija - sudaryta iš pakopų, susijusių pavaldumo ryšiais, žemesniųjų grandžių paklusnumo aukštesniosioms tvarka.

Lietuvos Respublikos Konstitucija yra aukščiausios juridinės galios teisės aktas įstatymų hierarchinėje sistemoje.

Tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis.

Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta.

DK – pagrindinis darbo teisės šaltinis, nustatantis darbo teisinių santykių reglamentavimo ribas.

Teisinis įstatymas – tai valstybinės valdžios suformuluota, privalomo bendro elgesio taisyklė, atitinkanti prigimtines (konstitucines) žmogaus teises ir išreiškianti priešingų interesų kompromisą. Be įstatymų, darbo teisės šaltinis yra ir kiti norminiai Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldos institucijų, įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai, t.y. poįstatyminiai aktai.

Nors kolektyvinių sutarčių sąlygos yra ne tik normatyvinės, (bet ir organizacinės, prievolinės, informacinės), reikia pažymėti, kad darbo teisės šaltinis yra tik normatyvinės nuostatos, kurios sutarties galiojimo metu įgyja teisės normų pobūdį, o ne pačios kolektyvinės sutartys.

Atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribos, pagal DK nustatytas ribas, gali nustatyti ir kiti įstatymai bei Vyriausybės nutarimai. Vyriausybė gali reguliuoti šiuos santykius, tačiau tik kodekso nustatytais atvejais ir mastu. Tokios normos gali būti įtvirtintos ir įstatymuose. Atsiranda būtinybė nustatyti DK ir darbo įstatymų taikymo ribas. Kartais susiklosto darbo teisiniai santykiai, kurie yra dvejopos prigimties, t. y. ne tik darbo, bet ir civilinės. DK ir VTĮ taip pat pasižymi ypatingu santykiu. Teismų praktikos pagalba bus nagrinėjami jų tarpusavio santykiai.

Summary

(The hierarchy of the sources of labour law and its range of use)

The primary sources of labour law is stated in Labour Code of the Republic of Lithuania are these: the Constitution of the Republic of Lithuania, international treaties of the Republic of Lithuania, legal norms of the European Union, the Labour Code of the Republic of Lithuania, other laws and regulations that are within the law, normative provisions of collective agreements.

The system of the sources of labour law is necessary for the court or other entity to select the applicable law correctly.

The hierarchical principle is based on the fact that the bylaw which is inferior under the principles of hierarchy, cannot contradict the senior. Hierarchy – consisting of the stages in the chain of related links, lower links in obedience higher order.

The Constitution of the Republic of Lithuania is the highest legal force act in the hierarchical system of the law.

The international treaties, ratified by the Parliament of the Republic of Lithuania, is a component of the Lithuanian legal system.

The labour laws, placed in the sources of European Union legal system, should be interpreted and applied uniformly, and the national law must be fully consistent with them.

The Labour Code is the main source of labour law, establishing the limits of regulation.

Legal Law – the overall conduct of the mandatory rule, corresponding to natural (constitutional) rights and representing the compromise of any opposite interests. In addition to the laws, the sources of labour law are also other government regulations, the legal acts of other states and local government institutions, enterprises and organizations.

Although the terms of collective agreements are not only normative (but also organizational, obligatory, information), it should be noted that the source of labour law is only normative provisions that acquire a law nature during the validity of the contract.

The Labour Code states that individual areas of regulation of labour relations under the Labour Code of the limits of the thresholds may be set by other laws and the government decrees. The government can regulate these relationships but only in the case and on the scale determined by code. Such limits may be established in the law. Therefore, there is a need to estimate the limits of the Labour Code and labour laws. The origin of labour relations, that are of a dual nature (not only work, but civil), is also possible. The Labour Code and the Civil Service Law also has a special relationship, therefore, their mutual relations will be considered with the cooperation of judicial practice.