

DARBO TEISĖS PRINCIPAI

IR JŲ
TAIKYMAS
LIETUVOS
TEISMŲ
PRAKTIKOJE



DARBO TEISĖS PRINCIPAI IR JŲ TAIKYMAS
LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

DARBO TEISĖS PRINCIPAI IR JŲ TAIKYMAS LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Kolektyvinė monografija



Vilnius, 2016

UDK 349.2(474.5)
Da305

Recenzentai:

doc. dr. RYTIS KRASAUSKAS (Mykolo Romerio universitetas)

prof. dr. DAIVA PETRYLAITĖ (Vilniaus universitetas)

Rekomendavo spausdinti:

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto taryba 2016 m. kovo 7 d.
(nutarimo Nr. 1T-13)

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės
Antrosios pakopos studijų programų komitetas 2016 m. vasario 2 d.
(posėdžio protokolo Nr. 10-137-(1.17K-40101)

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedra
2015 m. gruodžio 11 d. (susirinkimo protokolo Nr. 1VRTK-3)

Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo
leidybai komisija 2016 m. kovo 25 d. (posėdžio protokolo Nr. 2L-8)

Autorių indėlis:

doc. dr. TOMAS BAGDANSKIS: II skyrius

prof. dr. GINTAUTAS BUŽINSKAS: IV, V, VII skyriai

INGA GAIŽAUSKAITĖ: I skyrius

RASA GRIGONIENĖ: XII, XIII skyriai

dr. DIANA GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ: VI skyrius

dr. RAMUNĖ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ: III, XI, XIV, XV skyriai

prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ: Įvadas; VIII, IX, X skyriai;
Išvados; Literatūros sąrašas; Summary

doc. dr. SVAJONĖ MIKĖNĖ (kartu su visais bendraautoriais): Klausimynas

Mokslinė redaktorė prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

© Autorių kolektyvas, 2016

© Mykolo Romerio universitetas, 2016

© Jūratė Juozėnienė, viršelio dailininkė, 2016

© VĮ Registrų centras, 2016

ISBN 978-9955-30-227-8 (internete)

ISBN 978-9955-30-228-5 (spausdintas)

TURINYS

SANTRUMPOS.....	11
ĮVADAS.....	13
I. TEISĖS PRINCIPŲ TAIKYMO DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMAS: METODIKA IR BENDROJI REZULTATŲ APŽVALGA	25
1. Duomenų rinkimo metodas ir procesas.....	27
2. Bendroji tyrimo rezultatų apžvalga	32
II. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SĄŽININGUMO PRINCIPAI	43
1. Bendrosios nuostatos	45
2. Teisingumo principas.....	51
3. Protingumo principas	54
4. Sąžiningumo principas.....	56
5. Dėl sisteminio DK 35 straipsnyje įtvirtintų principų taikymo.....	64
6. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	66
III. ASOCIACIJŲ LAISVĖ	73
1. Asociacijų laisvė tarptautiniuose ir regionų dokumentuose	76
1.1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.....	76
1.2. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija	77
1.3. Europos socialinė chartija	78
1.4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos	79
2. Asociacijų laisvė Lietuvos konstitucinėje teisėje	81
3. Darbuotojų atstovų teisių apsauga	87
4. Asociacijų laisvės įgyvendinimo ypatumai viešajame sektoriuje....	96
4.1. Valstybės tarnyba	96
4.2. Vidaus tarnyba.....	97
4.3. Žvalgybos, specialiųjų tyrimų, finansinių nusikaltimų tarnybos	99
4.4. Prokuratūra ir kalėjimų sistema.....	100
4.5. Valstybės sienos apsauga ir muitinės sistema.....	100
4.6. Teisėjai ir diplomatai.....	101
4.7. Krašto apsaugos ir karo tarnybos sistemos	101

5. Darbo tarybos ir asociacijų laisvė	104
IV. LAISVĖ PASIRINKTI DARBĄ	107
1. Laisvė pasirinkti darbą tarptautiniuose ir regionų teisės aktuose	109
2. Laisvė pasirinkti darbą Lietuvos teisės aktuose ir Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje.....	110
3. Laisvės pasirinkti darbą teisėto ir neteisėto ribojimo kriterijai	123
V. VALSTYBĖS PAGALBA ASMENIMS ĮGYVENDINTI TEISĘ Į DARBĄ	133
1. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta tarptautiniuose teisės aktuose.....	135
2. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta regionų dokumentuose.....	139
3. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta Lietuvos teisės aktuose	140
VI. DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ LYGYBĖ.....	145
1. Lygybės samprata.....	147
2. Diskriminacijos ir diferenciacijos santykis	153
3. Tarptautiniai teisės aktai lygių galimybių užtikrinimo srityje.....	159
4. Tarptautinės darbo organizacijos reikšmė įtvirtinant lygių galimybių principą.....	166
5. Lygių galimybių principo įtvirtinimas Europos Taryboje	170
6. Lygių galimybių principo apimtis Europos Sąjungos darbo teisėje	175
7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose	181
7.1. Lytis (nėščių ir vaikus auginančių darbuotojų apsauga).....	182
7.2. Diskriminacija dėl negalios	198
7.3. Diskriminacija etninės (tautinės) kilmės pagrindu	201
7.4. Amžius.....	204
7.5. Lytinė orientacija ir įrodinėjimo naštos perkėlimas bei įrodymų pakankamumas	211
7.6. Socialinė padėtis ir diskriminacijos pateisinimas administraciniuose teismuose	215
7.7. Šeiminė padėtis	218
7.8. Seksualinis priekabiavimas darbe – tiesioginė diskriminacija dėl lyties	220

7.9. Vienodo požiūrio viešajame konkurse užtikrinimas ir draudimas diskriminuoti dėl narystės profesinėje sąjungoje.....	225
7.10. Darbo teisės subjektų kaip proceso šalių lygybės principas	230
8. Lygybės principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas	232
VII. SAUGIŲ IR SVEIKATAI NEKENKSMINGŲ DARBO SĄLYGŲ SUDARYMAS.....	237
1. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami tarptautiniuose teisės aktuose	239
2. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami regionų dokumentuose	241
3. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami Lietuvos teisės aktuose.....	245
VIII. TEISINGAS APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ	253
1. Imperatyvusis darbo apmokėjimo reguliavimas	257
1.1. Dėl darbo užmokesčio sampratos	258
1.2. Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba keičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas.....	264
1.3. Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį	270
2. Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas: teisinio reguliavimo aspektai	272
3. Minimalusis darbo užmokestis.....	278
4. Apmokėjimas bankroto atveju	283
5. Išskaitos iš darbo pajamų	283
6. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos	284
7. Papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiai ir nustatymo tvarka.....	289
8. Dėl teisės į dienpinigius vykstant į tarnybines komandiruotes..	297
9. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas	300

IX. TEISĖTŲ LUKESČIŲ APSAUGOS PRINCIPAS.....	305
X. PROPORCINGUMO PRINCIPAS	323
1. Proporcingumo principo taikymas sprendžiant ginčus dėl atlyginimų mažinimo.....	327
2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą.....	332
2.1. Dėl sankcijos taikymo darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su iš darbo atleidžiamu darbuotoju.....	332
2.2. Kitos sankcijos (darbuotojams).....	344
XI. VISŲ FORMŲ PRIVERSTINIO IR PRIVALOMOJO DARBO DRAUDIMAS.....	351
1. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo samprata.....	353
2. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principo išlygos.....	361
XII. DARBO SANTYKIŲ STABILUMAS	373
1. Draudimas piktnaudžiauti terminuotosiomis darbo sutartimis ..	378
2. Stabilumo užtikrinimas keičiant darbo sutarties sąlygas.....	383
2.1. Darbuotojo valios išraiška	384
2.2. Terminas	385
2.3. Ypatingos sąlygos	386
3. Teisinių darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva ribojimas	386
4. Garantijos, taikomos darbuotojams verslo ar jo dalies perdavimo atvejais	391
5. Darbo santykių stabilumo užtikrinimas darbdaviams.....	395
6. Stabilumo principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas	398
XIII. DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMAS IR DIFERENCIACIJA PAGAL DARBO SĄLYGAS IR DARBUOTOJŲ PSICHOFIZINES SAVYBES	403
1. Darbo įstatymų bendrumo samprata	405
2. Darbo įstatymų diferenciacijos samprata	406
2.1. Diferenciacija ir diskriminacija.....	407
2.2. Darbo įstatymų diferenciacija pagal darbuotojų psichofizines savybes	409
2.3. Darbo įstatymų diferenciacija pagal darbo sąlygas.....	417

XIV. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ LAISVĖ SIEKIANČIUS SUDERINTI DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ IR VALSTYBĖS INTERESUS.....	427
1. Kolektyvinių derybų laisvės principo samprata	429
2. Teisė į kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties	451
2.1. Nacionalinės kolektyvinės sutartys.....	451
2.2. Šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys.....	452
2.3. Kolektyvinės įmonės sutartys.....	453
3. Kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas	458
XV. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ŠALIŲ ATSAKOMYBĖ UŽ ĮSIPAREIGOJIMUS	463
1. Streikai kaip atsakomybės už kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymą rūšis.....	466
2. Atsakomybė, kylanti dėl neteisėto streiko organizavimo.....	473
3. Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas	474
IŠVADOS	477
SUMMARY	483
LITERATŪROS SĄRAŠAS	486
KLAUSIMYNAS	520

SANTRUMPOS

ATPK – Administracinių teisės pažeidimų kodeksas
BK – Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas
Chartija – 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytoji)
CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas
CPK – Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas
DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
EB – Europos Bendrijos
ES – Europos Sąjunga
ETT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas
EŽTK – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija
EŽTT – Europos Žmogaus Teisių Teismas
JT – Jungtinės Tautos
LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas
LRKT – Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas
LVAT – Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas
MDU – minimalusis darbo užmokestis
MMA – minimalioji mėnesinė alga
SESV – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo
TDO – Tarptautinė darbo organizacija
VDI – Valstybinė darbo inspekcija

ĮVADAS

„Teisiniai sprendimai labiau gali būti numanomi tada, kai teisėjų saisto bendrai pripažįstami teisingumo principai, net jeigu jie nesi-remia įstatymo raide, negu tada, kai jis priverstas savo sprendimus priimti remdamasis tais pripažintais įsitikinimais, kurie išreikšti rašytinio įstatymo pavidalu.“

F. A. von Hayek

Mintis rašyti apie darbo teisės principų taikymą teismų praktikoje kilo dėl kelių priežasčių. Visų pirma studentams per paskaitas aiškinant darbo teisės principus, įtvirtintus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje, kyla nemažai klausimų, pavyzdžiui, kam to iš viso reikia, jeigu visas detalai sureguliuota kodekse? Antra, norėjosi tirti darbo teisės praktiką įvertinti šių principų reikšmę, juo labiau kad teisinis darbo reguliavimas nebespėja prisitaikyti prie nuolat kintančios visuomenės, jos poreikių ir galimybių darbo procese taikyti *flexi-
cure* principus, šiuolaikines technologijas ir kt. Dėl to DK normos dažniausiai yra ignoruojamos ir netaikomos arba jomis šalys vadovaujasi tik „iš bėdos“, paviršutiniškai, bendraisiais pagrindais. Trečiąją priežastį lėmė naujoji DK¹ redakcija (2016 m.), kurioje kai kurie darbo teisės principai² tiesiog pasklinda ir išskiriami tik bendrieji:

- 1) darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos principais;

¹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) Nr. XII-2603, priimtas Lietuvos Respublikos Seime 2016 m. rugsėjo 14 dieną.

² Minėtajame DK įvardijami šie principai: sąžiningumo ir bendradarbiavimo, nediskriminavimo, vienodų galimybių, lygiateisiškumo, darbo ir šeimos darnos, vienodo darbo užmokesčio už tų pačių funkcijų atlikimą, socialinės partnerystės; lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kt., darbuotojų bendrųjų interesų apsaugos, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo, konsultavimo ir informavimo, darbo ginčų nagrinėjimo; pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams, ekonomiškumo, koncentruotumo, šalių kooperacijos (bendradarbiavimo), šalių lygiateisiškumo ir rungimosi.

- 2) atskirų darbo teisės institutų teisiniai santykiai reglamentuojami vadovaujantis ir kitais darbo teisės principais.

Dauguma darbo teisės principų kildinami iš tarptautinių ir konstitucinių. Tarptautinės darbo organizacijos standartai sukurti vadovaujantis pamatiniais principais. Filadelfijos deklaracijoje suformuluoti pagrindiniai tarptautiniai darbo principai, vėliau įrašyti į TDO konstituciją: darbas nėra prekė; žodžio ir asociacijų laisvė yra būtina nuolatinės pažangos sąlyga; bet koks skurdas tampa grėsme bendrajai gerovei; visi žmonės, kad ir kokia jų rasė, lytis ar tikėjimas, turi teisę į materialinę gerovę, dvasinę tobulėjimą ir lygias galimybes. 1998 m. Deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, kuri yra sudedamoji TDO konstitucijos dalis, įtvirtinami pagrindiniai tarptautiniai darbo teisės principai: a) asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas; b) visų rūšių priverstinio ir privalomojo darbo draudimas; c) vaikų darbo draudimas; d) visų rūšių diskriminacijos įgyvendinant teisę į darbą draudimas³. Šių principų privalo laikytis visos TDO narės, nors ir nėra prisijungusios prie pagrindinių konvencijų. Europos Sąjungos tarnautojų teismo⁴ sprendimas *Langren v. Europos mokymo fondas*⁵ – puikus darbo teisės principų taikymo ES viešosios tarnybos srityje pavyzdys, nes buvo remiamasi 1999 m. birželio 28 d. Direktyva 1999/70/EB⁶, TDO konvencija Nr. 158⁷, 1996 m. Europos socialine chartija⁸ ir Pagrindinių teisių chartija⁹.

³ Tarptautinės darbo organizacijos 1998 m. deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-18], <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20100224_103750-40516/DS.005.0.01.ETD>.

⁴ Europos Sąjungos tarnautojų teismas yra specializuotasis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo organas.

⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 26 d. sprendimas byloje *Langren v. ETF*, F-1/05, EU:F:2006:112.

⁶ Europos Parlamento ir Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. 2004 *Specialusis leidimas*, 2004-12-30, Nr. 1.

⁷ Tarptautinės darbo organizacijos 1973 m. birželio 26 d. konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. Geneva, 58th ILC session.

⁸ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

⁹ Svarbūs Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos aspektai (2004–2014) (leidinys skirtas Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą dešimtmečiui paminėti). Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 2015, p. 178.

Konstitucinės valstybės laikosi pamatinio konstitucinio principo, nusakančio Konstitucijos viršenybę teisės aktų sistemoje, pavyzdžiui, „negalioja joks įstatymas ar kitas teisės aktas, priešingas Konstitucijai“. Vieni konstituciniai principai yra įtvirtinti *expressis verbis* suformuluotose konstitucinėse normose, kiti, nors ir nėra įtvirtinti *expressis verbis*, yra išvedami iš konstitucinių normų bei kitų šiose normose atsispindinčių konstitucinių principų. Tarp konstitucinių principų ir normų nėra ir negali būti jokios priešpriešos, jie sudaro darnią sistemą. Per konstitucinius principus atsiskleidžia ne tik Konstitucijos raidė, bet ir jos dvasia – tos vertybės ir siekiai, kuriuos Tauta, pasirinkusi tam tikrą tekstinę nuostatų formą, kalbinę išraišką ir nustačiusi tam tikras Konstitucijos normas, eksplicitiškai arba implicitiškai pritaikiusi tam tikrą konstitucinį teisinį reguliavimą, įtvirtino Konstitucijoje. Jos negalima komentuoti vien pažodžiui, taikant tik lingvistinį (verbaliinį) metodą. Aiškinant Konstituciją privalu taikyti įvairius teisės aiškinimo metodus: sisteminių, bendrųjų teisės principų, loginių, teleologinių, įstatymų leidėjo ketinimų, precedentų, istorinių, lyginamąjį ir kt.¹⁰

Nagrinėjant teismų praktiką, taikant ir įgyvendinant teisę, principais yra remiamasi tokia apimtimi, kokia norminis reguliavimas yra nepakankamas. Teisės principai padeda atskleisti tikrąją teisės normų prasmę ir užpildyti jos spragas. Jie daro įtaką teisės raidai, padeda suvokti konkrečios teisės normos esmę ir teisingai ją taikyti. Teisės principų taikymas teisės diskursuose yra susijęs su tokia rizika ir grėsme:

- teisės principų metodas teisinių sprendimų priėmėjams suteikia plačią diskreciją, kuria gali būti piktnaudžiaujama;
- atvejai, kai principais remiamasi tik formaliai (nearthargumentuotai), neužtikrina teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir prognozuojamumo.

Netinkamas teisės principų metodo taikymas gali didinti teisės neprognozuojamumą, teisinių sprendimų nepagrįstumą (teisinių sprendimų padariniai nebus vienodai naudingi visiems santykių dalyviams, analogiškose bylose bus priimami skirtingi sprendimai ir pan.), lemti teisėjo diskrecijos ribų peržengimą, teisinį netikrumą ir pan. Teisės principų tyrimą atlikusi R. Bakševičienė daro išvadą, kad Lietuvos teisės moksle ir teismų praktikoje vyrauja tendencija minėtų principus sieti su jų taikymo (esant teisės spragų ar nepakankamam

¹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gegužės 25 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 85-3094.

teisiniam reguliavimui, kai pritrūkstama aiškinimo argumentų) poreikiu. Tokios tendencijos kelia nepasitenkinimą dėl pernelyg laisvo teisės principų vertinimo ar jų taikymo „pagal poreikį“ teismuose¹¹.

Teisės principų paskirtis – padėti taikyti teisės normas arba išaiškinti vertybinį jų turinį, nekonkuruojant tarpusavyje ir nepaneigiant vienam kito, bet, anot K. Jankausko, principuose išreikštos pamatinės vertybės koegzistuoja ne neigdamos, o papildydamos viena kitą¹².

Vadovaujantis teisės principų teorijomis ir J. Baltrimo, B. Cardozo, R. Dworkino, M. Lankausko, G. Mayedos ir kt. mokslininkų požiūriu, „labai svarbu yra tai, kad teismų sprendimuose atsispindėtų dabartinės viešojoje erdvėje esančios vertybės, nes tokiu būdu užtikrinamas nešališkumas“¹³, be to, „argumentuodami tokiu būdu teisėjai išsiugdo įprotį vertinti savo sprendimus bendruomenės, kurią tie sprendimai gali paveikti, požiūriu“¹⁴. „Remiantis šia nuomone, vienas iš bruožų, kuriais turėtų pasižymėti teisės principai, yra jų šiuolaikiškumas ir atitiktis egzistuojančioms (o ne praeities) visuomeninėms vertybėms.“¹⁵ Kitaip tariant, teisės principai „padeda užtikrinti tai, kad sprendimai bus visuomenei priimtini“¹⁶. Kita vertus, kai teisėjai pernelyg kliaujasi atitinkamais principais, jų sprendimai tampa labiau nuspėjami, ne tokie savavališki ir subjektyvūs¹⁷. Žinoma, visada išlieka

¹¹ BAKŠEVIČIENĖ, R. Teisės principai Lietuvoje – pagalbinė priemonė aiškinant teisę ar savarankiška vertybiškai orientacinė kategorija? *Iš: Konstitucionalizmo idėja, bendroji Europos teisė ir Lietuvos konstitucinė tradicija: recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys* (sudarytojai J. Machovenko, I. Isokaitė). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2016, p. 69–82.

¹² JANKAUSKAS, K. Teisės principų samprata ir jos įtvirtinimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01). Vilnius, 2005, p. 21.

¹³ CARDOZO, B. *The Nature of the Judicial Process*. New Haven: Yale University Press, 1991, p. 173–174.

¹⁴ MAYEDA, G. *Between Principle and Pragmatism: The Decline of Principled Reasoning in the Jurisprudence of the McLachlin Court*. *Supreme Court Law Review*. S.C.L.R. (2d), No. 50. Toronto: LexisNexis Canada, 2010, p. 87–88.

¹⁵ PVZ., LANKAUSKAS, M.; BALTRIMAS, J. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai (mokslo studija, moksl. red. dr. P. Ragauskas). Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014, p. 7 (internetinis leidinys) [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02], <http://www.teise.org/data/Baltrimas_Lankauskas_studija.pdf>.

¹⁶ DWORKIN, R. *Law's Ambitions for Itself*. *Virginia Law Review*, 1985, Vol. 71, p. 181.

¹⁷ HARBO, T-I. *The Function of Proportionality Principle in EU Law*. *European Law Journal*, vol. 16, No. 2, March. John Wiley and Sons, 2010, p. 160.

žmogiškasis faktorius, nulemtas interpretatoriaus, šiuo atveju teisėjo, asmeninių nuostatų ir požiūrio į sprendžiamus klausimus. Atitinkami teisės principai turėtų būti taikomi tada, kai teisė ir teisinis reguliavimas nespėja reaguoti į visuomenėje ir aplinkoje vykstančius pokyčius. Galima pritarti mokslininkams, kad „teisės principai turi stiprų vertybinį pagrindą“ ir drauge yra gana lankstūs ta prasme, kad jų turinys nėra amžinas ir nekintantis, o priklauso nuo pačios visuomenės vertybių pokyčių¹⁸. Be to, kaip minėta, teisėjas turi diskrecijos teisę taikyti arba „nutylėti“ teisės principą, nes, anot M. Lankausko ir J. Baltrimo, nėra jokių saugiklių (išskyrus instancinę kontrolę), kurie neleistų teisėjams piktnaudžiauti principais¹⁹.

Kita vertus, jeigu nebūtų taikomi teisės principai, kultų abejonių, ar teismų praktika išliks nuosekli. Kaip vienas darbo teisės šaltinių pripažįstama ir LAT praktika, bet ar gali būti taikomas, pavyzdžiui, teismų precedentas²⁰, jeigu teisinis reguliavimas jau pasikeitė? Teisėjas, be abejo, turėtų vadovautis galiojančiomis teisės normomis, todėl pasikeitus teisiniam reguliavimui reikėtų formuoti naują teismų praktiką.

Kalbant apie darbo teisės principus ir jų vietą bei reikšmę teisės sistemoje derėtų pabrėžti, kad DK 9 straipsnio 4 dalyje įvardijami tiesioginio šių principų taikymo atvejai: jeigu DK 1 straipsnyje nurodyti santykiai (t. y. tuo atveju, kai tarp darbo teisės normų nėra normos, tiesiogiai reglamentuojančios tam tikrą santykį, yra taikomos panašų santykį reglamentuojančios darbo teisės normos) nėra

¹⁸ Pvz., LANKAUSKAS, M.; BALTRIMAS, J. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai (mokslo studija, moksl. red. dr. P. Ragauskas). Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014, p. 8 (internetinis leidinys) [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02], <http://www.teise.org/data/Baltrimas_Lankauskas_studija.pdf>.

¹⁹ *Ibid.*, p. 13.

²⁰ Tinkamas teismo sprendimo pagrindimas daro įtaką ir vėlesniam jo kaip precedento statusui. Motyvavimas leistų užtikrinti, kad precedentinės taisyklės taikymo sritis ateityje nebus pernelyg plečiama arba siaurinama. Jeigu iš tokio sprendimo motyvų būtų galima įžvelgti, ar kita (vėlesnė) byla gali būti pripažįstama analogiška, ar precedentas joje neturi saistančios galios, būtų aišku, kokiais atvejais teismai ateityje precedento bus saistomi, o kada – ne. Žr.: LANKAUSKAS, M.; BALTRIMAS, J. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai (mokslo studija, moksl. red. dr. P. Ragauskas). Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014, p. 4–5, ISBN 978-9986-704-31-7 (internetinis leidinys) [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02], <http://www.teise.org/data/Baltrimas_Lankauskas_studija.pdf>.

reglamentuoti norminiais darbo teisės aktais ir jiems negalima taikyti kitų teisės šakų normų, reglamentuojančių panašius santykius, tokiu atveju sprendžiant kilusius ginčus taikomi DK 2 straipsnio 1 dalyje išvardyti principai. Vadinas, praktinių principų taikymo problemų gali kilti dėl skirtingo jų interpretavimo.

Mokslininkai pabrėžia ir kitą šių principų funkciją – jie daro didelę įtaką teisės kūrybai ir teisėkūros procesui, yra svarbūs taikant įstatymus ir aiškinant teisės normas²¹. Dėl teisės principų darbo teisės sistema tampa logiška. Tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia teisinių darbo santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teisių ir pareigų, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 straipsnio 4 dalis). Draudžiama piktnaudžiauti savo teise (DK 35 straipsnio 1 dalis). Be to, anot G. Dambrauskienės, į kiekvieno darbo teisės principo turinį implikuojamos ir jame atspindimos pagrindinės darbo teisės ir garantijos bei tobulinant jų turinį plečiamas ir gilinamas atitinkamo darbo teisės principo turinys²². Pavyzdžiui, tokio teisių turinio keitimąsi lėmė laisvosios rinkos ekonomikos nulemta kitokia teisės į darbą principo samprata. Šios teisės turinys pasikeitė, nes iki tol buvusi absoliuti „teisė į darbą“ pakito į „teisę laisvai pasirinkti darbą ir verslą“, kuri galioja kartu su prievartinio darbo draudimu, be to, atitinkamai įtvirtintas ir kitas principas – visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo, t. y. asmuo laisvas rinktis – dirbti ar ne, dirbti darbdaviui ar pačiam verstis ir tapti darbdaviu.

Kita vertus, anot V. Tiažkijaus, DK 2 straipsnyje įtvirtinti darbo teisės principai kartu yra ir konstituciniai, taigi neužtikrinus priimamų norminių teisės aktų atitikties tokiems konstituciniams principams galėtų kilti norminių teisės aktų konstitucingumo klausimas²³. Be to, vadovaujantis DK 10 straipsniu, nustatančiu, kad siekiant užtikrinti kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą, DK normos turėtų būti aiškinamos atsižvelgiant į kodekso

²¹ Žr.: TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, V.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999, p. 28; NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 26; DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 30.

²² DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 30.

²³ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika (monografija, I dalis). Vilnius, 2005, p. 67.

sistemą ir struktūrą. Vadinasi, kiekviena DK norma turėtų būti aiškinaama sistemiskai, kartu su visomis kitomis DK normomis, įskaitant ir DK 2 straipsnį. Kadangi minėtajame straipsnyje įtvirtinti principai yra viso darbo teisinių santykių reglamentavimo gairės, aiškinant kitas darbo teisės normas reikėtų užtikrinti, kad šių normų turinys ne tik neprieštarautų principams, bet ir atitiktų jų prasmę bei tikslus.

Monografijoje pateikiamo tyrimo tikslas – įvertinti DK numatytų darbo teisės principų taikymą teismų praktikoje, aptikti teisės normų reguliavimo spragas, kurias užpildo teismai, pagal teisės principus aiškindami ar taikydami atitinkamas normas.

Monografiją rengė jungtinė Mykolo Romerio ir Vilniaus universitetų mokslininkų – lektorių ir praktikų – komanda, prie teisininkų prisidėjo ir dvi Mykolo Romerio universiteto dėstytojos sociologės. Teorinė visų vienuolikos tik darbo teisei būdingų principų ir kelių su jais susijusių bendrųjų teisės principų analizė išplėsta reprezentatyviu struktūruotu civilinių ir administracinių bylų sprendimų, priimtų dėl darbo ginčų, turinio tyrimu. Kiekybinė bylų sprendimų turinio analizė leido detaliau fiksuoti bendrąsias teisės principų taikymo bylose tendencijas ir aplinkybes, spręsti praktines darbo teisės principų suvokimo ir taikymo problemas, kylančias atskirų darbo teisės institutų veikloje.

Užsienio teisės mokslo darbuose galima aptikti labai skirtingų požiūrių į argumentavimą remiantis teisės principais (antai visiškai kitaip problemą analizuoja L. Alexanderis ir R. Dworkinas), bet preliminariai apžvelgus problematikos ištirtumą nepavyko rasti *integralaus* pobūdžio tyrimų, kuriuos atliekant būtų kompleksiskai analizuoti darbo teisės principai. Šiuo požiūriu monografijoje pateikiamas tyrimas yra inovatyvus palyginti su užsienio moksliniu kontekstu.

Teoriniu aspektu teisės principų tematiką Lietuvoje yra nagrinėję šie mokslininkai: E. Kūris²⁴, V. Vadapalas²⁵, G. Lastauskienė²⁶,

²⁴ KURIS, E. Konstituciniai principai ir Konstitucijos tekstas (2). *Jurisprudencija*, 2002, 24(16); KURIS, E. Konstituciniai principai. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 273–358.

²⁵ VADAPALAS, V. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 263–265.

²⁶ LASTAUSKIENĖ, G. Teismų „interpretacinis žaismas“ ir jo doktrininės prielaidos. *Jurisprudencija*, 2012, 19(4).

K. Jankauskas²⁷, A. Vaišvila²⁸ ir kt. Reikėtų pabrėžti, kad jų darbuose pirmiausia gilinamasi į teisės principų sąvokos, klasifikacijos ir pan. temas, o klausimai dėl argumentavimo remiantis teisės principais, išskirtinių jų požymių ir šio argumentavimo metodologinio korektiškumo iš esmės neanalizuoti.

Lietuvos teisės moksle yra nemažai darbų, kuriuose tiriamas pavienių ar tam tikrai teisės šakai būdingų teisės principų turinys. Antai I. Špokienė²⁹ ir J. Juškevičius³⁰ nagrinėjo principų taikymą sveikatos priežiūros teisinio reguliavimo srityje; V. Petrylaitė³¹ savo disertacijoje aptarė pamatinius socialinės apsaugos principus, E. Šileikis³² – teisėtų lūkesčių principą, R. Jurka, R. Ažubalytė, A. Panomariovas ir M. Gušauskienė nagrinėjo baudžiamojo proceso principus³³, T. Birmontienė³⁴, L. Beliūnienė – konstitucinius³⁵ ir kt. Kalbant tik apie darbo teisės principus, be minėtųjų principų apžvalgos aukštųjų mokyklų vadovėliuose³⁶, kompleksškai jų, ypač jų taikymo teismų praktikoje, niekas nebuvo tyręs. Atskirus darbo teisės principus nagrinėjo:

²⁷ JANKAUSKAS, K. Teisės principų samprata ir jos įtvirtinimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius, 2005.

²⁸ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000; VAIŠVILA, A. Teisės teorija. 2-asis leidimas. Vilnius, 2004.

²⁹ ŠPOKIENĖ, I. Solidarumo principo turinys ir vaidmuo sveikatos priežiūros teisinio reguliavimo srityje. *Jurisprudencija*, 2010, 3(121), p. 329–348.

³⁰ JUŠKEVIČIUS, J. Teisės principų taikymas norminant sveikatos priežiūros sritį. *Jurisprudencija*, 2008, 12(114), p. 7–17.

³¹ PETRYLAITĖ, V. Pamatiniai socialinės apsaugos principai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 223.

³² ŠILEIKIS, E. Teisėtų lūkesčių principas ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2010, 3(19).

³³ JURKA, R., et al. Baudžiamojo proceso principai (metodinė priemonė). Vilnius: Eugrimas, 2009, p. 247.

³⁴ BIRMONTIENĖ, T. Žmogaus teisės ir jų įtvirtinimas Lietuvos Respublikos konstitucinėje teisėje. Iš: Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 273–358.

³⁵ BELIŪNIENĖ, L. Konstitucinių vertybių pusiausvyrą ir jos pagrindimas konstitucinėje jurisprudencijoje. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2008, 2(10).

³⁶ Žr.: DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008; NEKROŠIUS, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008; KRASAUSKAS R., et al. Kolektyvinė darbo teisė. Vilnius, 2013; TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika (monografija, I dalis). Vilnius, 2005.

kaip konstitucinius – dr. R. Krasauskas³⁷, asociacijų laisvės principą – K. Baronaitė³⁸, teisingo apmokėjimo už darbą principą – prof. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė³⁹ ir dr. V. Granickas⁴⁰, darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principą – dr. J. Usonis⁴¹, asociacijų laisvės, kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už išipareigojimus, kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus principus – dr. R. Krasauskas, doc. dr. T. Bagdanskis, dr. R. Guobaitė-Kiršlienė, prof. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė⁴²; teisės pasirinkti darbą principas siaurai analizuojamas V. Tiažkijaus vadovėlyje „Darbo teisė: teorija ir praktika (I tomas)“⁴³, I. Nekrošiaus, P. A. Čiočio ir kt. autorių vadovėlyje „Darbo teisė“⁴⁴, glaustai komentuojamas ir G. Bužinsko, G. Dambrauskienės bei kitų autorių Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare (I tomas)⁴⁵, kuriame apibūdinama minėtojo principo samprata ir jo įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose. G. Dambrauskienės straipsnyje „Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas“⁴⁶ teisė į darbą analizuojama asociacijų laisvės ir socialinės partnerystės kontekste. Nekonkuravimo susitarimų požiūriu, kada tokiu būdu gali būti ribojama laisvė pasirinkti darbą, minėtąjį principą nagrinėjo

³⁷ KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2015, 22/1, p. 9–29.

³⁸ BARONAITĖ, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, Nr. 66(2).

³⁹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 155.

⁴⁰ GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3(7), p. 311–328; GRANICKAS V. Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

⁴¹ USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 2003, 40(32), p. 85–91.

⁴² KRASAUSKAS, R., *et al.* Kolektyvinė darbo teisė. Vilnius, 2013, p. 510.

⁴³ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 69–70.

⁴⁴ ČIOČYS, P. A., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 26.

⁴⁵ BUŽINSKAS, G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 24.

⁴⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, 2002, 30(22), p. 81–90.

R. Krasauskas straipsnyje „Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?“⁴⁷ ir T. Bagdanskis „Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos“⁴⁸ ir kt.

Kiek plačiau lygių nagrinėtas galimybių principo įtvirtinimas Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo teisėje T. Davulio monografijoje „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“⁴⁹ ir kolektyvinėje monografijoje „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“⁵⁰. Dar reikėtų paminėti, kad teisės aktai, reglamentuojantys lygių galimybių principo įgyvendinimą, yra susisteminti Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktame tyrime „Lietuvoje galiojančių darbo įstatymų analizė nediskriminacijos požiūriu“⁵¹, Regioninės pilietinės edukacijos centro mokslinėje studijoje „Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje“⁵² ir kt. Disertaciniu lygmeniu šis principas buvo nagrinėtas V. Milašiūtės⁵³, D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės⁵⁴, V. Granicko⁵⁵ ir kitų.

⁴⁷ KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 41–49.

⁴⁸ BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, 2013, 20(3), p. 1175–1194.

⁴⁹ DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 352.

⁵⁰ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.

⁵¹ GRUŽEVSKIS, B.; DAVULIS, T.; BLAŽIENĖ, I. Lietuvoje galiojančių darbo įstatymų analizė nediskriminacijos požiūriu. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.

⁵² MIKULIONIENĖ, S.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje: mokslo studija [elektroninis išteklius]. Vilnius: Regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007, p. 111.

⁵³ MILAŠIUTĖ, V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.

⁵⁴ GUMBREVIČIUTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

⁵⁵ GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

Todėl galima teigti, kad nors Lietuvos teisės moksle pasirinktoji tyrimo problema nėra ištirta, egzistuoja pakankamos teorinės prielaidos tirti įvardijamą problemą ir tyrimo rezultatais nuosekliai papildyti Lietuvos teisės doktriną.

Mokslinė redaktorė
prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

I SKYRIUS

**TEISĖS PRINCIPŲ TAIKymo
DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMAS:
METODIKA IR BENDROJI REZULTATŲ
APŽVALGA**

INGA GAIŽAUSKAITĖ

I SKYRIAUS TURINYS

1. Duomenų rinkimo metodas ir procesas	27
2. Bendroji tyrimo rezultatų apžvalga	32

Kaip jau minėta įvade, bendras šio sociologinio tyrimo tikslas – įvertinti, kaip teismų praktikoje taikomi DK nustatyti darbo teisės principai, be to, aptikti teisės normų reguliavimo spragų ir išsiaiškinti, kaip jas užpildo teismai, kurie pasitelkdami minėtuosius principus aiškina ir taiko atitinkamas normas. Siekiant šio tikslo, teorinė darbo teisės principų taikymo teismų praktikoje analizė susieta su empiriniu kiekybiniu tyrimu – struktūruota civilinių ir administracinių bylų sprendimų, priimtų darbo ginčų bylose, turinio analize. Nagrinėjant bylų sprendimų turinį buvo iškelti šie uždaviniai: 1) detaliau užfiksuoti bendrąsias teisės principų taikymo bylose tendencijas ir aplinkybes; 2) išsiaiškinti praktines darbo teisės principų suvokimo ir taikymo atskiruose darbo teisės institutuose problemas.

Šioje dalyje pristatoma empirinio tyrimo metodika ir duomenų rinkimo procesas bei pateikiami bendrieji analizuotos bylų visumos požymių ir darbo teisės principų taikymo bylose rezultatai. Kitose knygos dalyse pateikiami su kiekvienu toje dalyje aptariamu darbo teisės principu susiję empirinio tyrimo rezultatai.

1. DUOMENŲ RINKIMO METODAS IR PROCESAS

Duomenų rinkimo metodas

Atliekant empirinį tyrimą, struktūrinės analizės metodu buvo nagrinėjamas darbo teisės bylų sprendimų tekstų turinys. Duomenys analizei buvo renkami trimis etapais: (1) 2014 m. kovo–gegužės mėn. atrinktos reikiamos bylos (detaliau apie bylų imties sudarymą žr. toliau); (2) 2014 m. birželio–gruodžio mėn. vyko šių bylų tekstų turinio analizė (t. y. kiekviena byla buvo analizuojama atskirai); (3) 2015 m. vasario–liepos mėn. buvo apdorojami visi surinkti duomenys ir atliekama bendra visas bylas apimanti duomenų analizė.

Atrinktų bylų sprendimų tekstų analizė buvo atliekama pasitelkus struktūruoto klausimyno tipo duomenų rinkimo priemonę (detaliau žr. skylyje „Duomenų rinkimo instrumentas“ ir *Klausimynas*). Knygos autoriai (darbo teisės specialistai) nuosekliai skaitė minėtųjų bylų sprendimus ir, remdamiesi iš anksto sudarytais klausimais, ieškojo teisės principų taikymo atvejų bei fiksavo šių atvejų taikymo pobūdį.

Visų analizuotųjų bylų pagrindų užpildyti klausimynai buvo suvesti į vieną duomenų rinkmeną naudojantis kompiuterine duomenų apdorojimo ir analizės programa IBM SPSS ir jiems pritaikyta aprašomoji statistinė analizė. Tokio tipo bylų turinio analizė leido sistemingai pažvelgti į minėtųjų principų darbo ginčų byloms taikymo praktiką.

Nors pirmą kartą tokiu būdu tiriant teisės bylas nepavyko išvengti tam tikrų nesklaidumų (pvz., kai kurių kintamųjų iš anksto apibrėžtos reikšmės turinio analizės metu pasirodė nepakankamai tikslios), tyrimo duomenys neabejotinai suteikia naujų išvalgų apie darbo teisės bylų praktiką, todėl yra tikslinga tobulinti ir toliau taikyti tokio tipo tyrimus analizuojant teisės bylų turinį.

Atrankos planas ir jo įgyvendinimas

Empirinio tyrimo duomenų rinkimo ir analizės vienetas – darbo ginčo byla. Tikslinę bylų visumą sudaro civilinės ir administracinės bylos nuo 2007 m. sausio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 dienos. Rengiant pirminį atrankos planą, buvo ketinama aprėpti darbo ginčų bylas, nagrinėtas praėjus metams nuo DK įsigaliojimo (2004 m.), bet aplinkybės neleido to daryti. Bylų paieška ir atranka vyko naudojantis Lietuvos teismų informacinės sistemos LITEKO duomenų baze, bet į šią paieškos sistemą įkeltos ne visos bylos ir jų sprendimai, todėl teko siaurinti paieškos lauką ir bylas nagrinėti pradedant nuo 2007 metų.

Daugiapakopės tikimybinės sisteminės atrankos būdu planuota atrinkti 840 civilinių ir 360 administracinių teisės pažeidimų bylų. Tokia proporcija buvo pasirinkta dėl to, kad dauguma darbo ginčų sprendžiami būtent civiline tvarka, tačiau trečdalis darbo teisės principų gali būti taikomi nagrinėjant darbo ginčų atvejus administracine tvarka. Atitinkamai pasirinktos tokios bylų imties proporcijos: 70 proc. imties turi sudaryti civilinės ir 30 proc. – administracinės bylos. Tokios imties (1 200 bylų) patikimumo lygmuo – 95 proc., paklaida – 3 procentai.

Pirmuoju atrankos etapu, naudojantis Lietuvos teismų informacine sistema LITEKO⁵⁶, buvo atlikta bylų visumos paieška. Civilinės ir administracinės bylos buvo atrenkamos atskirai.

⁵⁶ Prieiga per internetą: <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/detalipaieska.aspx?detali=2>>.

Civilinės bylos viešojo sprendimų paieškoje buvo atrenkamos, pasitelkus detalios paieškos kriterijus:

- teismas – pasirenkami visi teismai;
- bylos rūšis – civilinė byla;
- dokumento rūšis – visos rūšys;
- data – kiekvienų metų nuo 2007 m.⁵⁷ iki 2013 m. pasirenkama po vieną mėnesį nuo pirmos iki paskutinės to mėnesio dienos (pvz., 2013.01.01 iki 2013.01.31; 2013.02.01 iki 2013.02.28; 2012.02.01 iki 2012.02.29; 2013.11.01 iki 2013.11.30)⁵⁸;
- kategorija – civilinių bylų kategorijų klasifikatorius (N); bylų klasifikatoriaus kategorija: 1 („bylos dėl teisinių darbo santykių“).

Pagal šiuos parametrus buvo atrinktos visos minėtuju laikotarpiu civiline tvarka nagrinėtos darbo ginčų bylos, iš viso – 3 043.

Kaip jau minėta, iš vienuolikos darbo teisės principų yra ne mažiau kaip trys (laisvė rinktis darbą; valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą; visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas), kurių taikymas galimas nagrinėjant darbo ginčus ne tik civilinėse, bet ir administracinių teisės pažeidimų bylose. **Administracinės bylos**, naudojantis detalios paieškos sistema, buvo atrenkamos pagal šiuos kriterijus:

- teismas – pasirenkami visi teismai;
- bylos rūšis – administracinių teisės pažeidimų byla;
- dokumento rūšis – visos rūšys;
- data – 2007–2013 m.;
- kategorija: administracinių bylų kategorijų klasifikatorius (N); bylų klasifikatoriaus kategorija 2.1 („pažeidimai darbo ir gyventojų sveikatos srityje“ (ATPK 41–44⁵ straipsniai).

Pagal šiuos parametrus buvo atrinktos visos minėtuju laikotarpiu nagrinėtos administracinių darbo ginčų bylos, iš viso – 2 756.

⁵⁷ Į LITEKO sprendimų paieškos sistemą įkeltos ne visos bylos ir jų sprendimai, todėl teko susiaurinti paieškos lauką ir bylas nagrinėti pradedant nuo 2007 metų.

⁵⁸ Labai svarbu nurodyti tikslią paskutinę mėnesio dieną, nes dėl vienos dienos bylų skaičius gali gerokai skirtis.

Antruoju atrankos etapu atlikta sisteminė civilinių bylų paieška pagal jų skaičių atitinkamais metais ir mėnesiais bei administracinių bylų paieška pagal jų skaičių atitinkamais metais ir mėnesiais. Deja, neišvengta tam tikrų atrankos plano nukrypimų, kuriuos lėmė LITEKO paieškos sistemos trūkumai (pvz., nors paieškoje nurodoma ieškoti administracinių bylų, tarp pateiktų paieškos rezultatų galima aptikti ir baudžiamąją bylą; bylos dubliuojasi ir pan.). Iš planuotos 1 200 bylų imties realiai buvo atrinktos 1 149 bylos (95,6 proc. planuotos imties). Vis dėlto bylų pasiskirstymas pagal nagrinėjimo metus gana tiksliai atitinka realias tikslinės visumos pasiskirstymo proporcijas (žr. 1.1 ir 1.2 lenteles).

1.1 lentelė. Bylų visumos proporcijos pagal tipą ir metus

Metai	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	Iš viso:
Civilinės bylos	1 140	638	1 027	124	74	29	11	3 043
Administracinės bylos	1 283	710	632	77	26	20	5	2 756
Iš viso:	2 423	1 348	1 659	201	100	49	16	5 799
Dalis procentais	41,8	23,2	28,6	3,5	1,7	0,8	0,3	100

1.2 lentelė. Bylų imties proporcijos pagal metus

Metai	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	Iš viso:
Bylų skaičius	488	243	332	48	20	8	10	1 149
Dalis procentais	42,5	21,1	28,9	4,2	1,7	0,7	0,9	100

Duomenų rinkimo instrumentas

Atrinktų bylų turinys buvo analizuojamas pasitelkus tyrėjų sudarytą struktūruoto klausimyno tipo instrumentą (žr. *Klausimynas*), kurį sudarė dvi dalys: bendroji (fiksuojanči esminius bylų parametrus ir bendruosius teisės principų taikymo ar netaikymo bylose faktus); atskirų principų taikymo analizės dalis (pagal tyrėjų apibrėžtus kintamuosius fiksuojanti, kaip bylose taikomas kiekvienas konkretus teisės principas).

Analizuota, ar (ir kaip) bylose taikomi DK įtvirtinti keturiolika darbo principų:

- teisingumo, protingumo, sąžiningumo;
- asociacijų laisvės;
- laisvės pasirinkti darbą;
- valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą;
- darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausymo politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo;
- teisingo apmokėjimo už darbą;
- visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo;
- darbo santykių stabilumo;
- darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes;
- kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus;
- kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus;
- teisėtų lūkesčių;
- proporcingumo.

Klausimyno pagrindą sudarė uždarieji klausimai (kintamieji su iš anksto apibrėžtomis reikšmėmis), derinami su atviraisiais komentarų (paaiškinimų) klausimais, kurie leido fiksuoti papildomą reikšmingą informaciją.

2. BENDROJI TYRIMO REZULTATŲ APŽVALGA

Duomenų rinkmeną sudarė 1 149 bylos, iš jų – 760 civilinių bylų (66,1 proc.) ir 389 administracinės bylos (33,9 proc.). Didžioji dalis (apie 78 proc.) darbo ginčų bylų buvo nagrinėjamos apylinkės arba apygardos teismuose (žr. 1.3 lentelę).

1.3 lentelė. Bylų pasiskirstymas pagal teismo rūšį

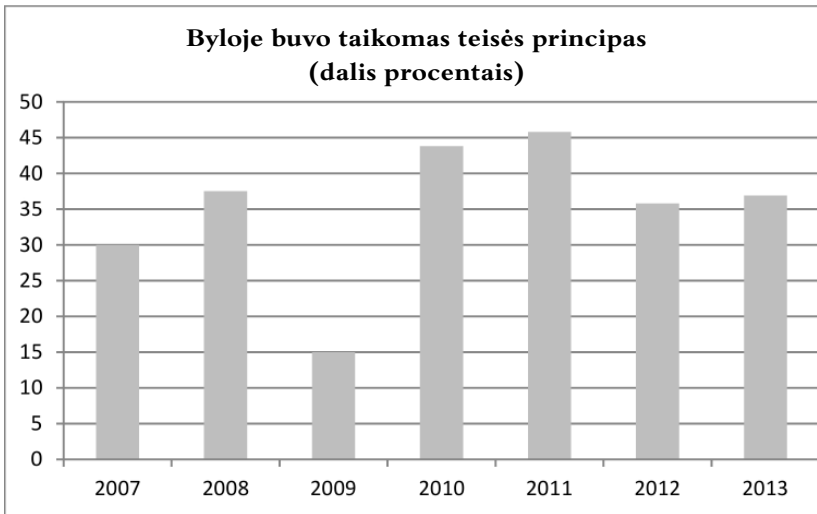
Teismas	Skaičius	Dalis procentais
Apylinkės teismas	552	48,0
Apygardos teismas	354	30,8
Apeliacinis teismas	38	3,3
Lietuvos Aukščiausiasis Teismas	23	2,0
Administracinis apygardos teismas	98	8,5
Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas	76	6,6
Nėra duomenų	8	0,7
Iš viso:	1149	100,0

Atlikta bylų turinio analizė rodo, kad iš 1 149 darbo ginčų bylų teismai darbo teisės principus taikė 449 byloms, t. y. *kas trečiai bylai*. Analizuojant duomenis pagal teismo rūšį (žr. 1.4 lentelę) matyti, kad minėtuosius principus teismai taiko dažniau civilinėms, o ne administracinėms byloms. Civilinėse bylose teisės principai taikomi kas antrai trečiai bylai (339 iš 760 bylų), o administracinėse – tik kas ketvirtai (110 iš 389 bylų).

1.4 lentelė. Ar bylai buvo taikomas teisės principas?

Bylos tipas		Byloje taikytas teisės principas			
		Taip	Ne	Nėra duomenų	Iš viso:
Civilinė	Skaičius	339	350	71	760
	Dalis procentais	44,6	46,1	9,3	100,0
Administracinė	Skaičius	110	274	5	389
	Dalis procentais	28,3	70,4	1,3	100,0

Į LITEKO sistemą yra sukelti ne visų metų teismų sprendimai, todėl atitinkamai pagal metus išsiskiria bylų imties netolygumas. Tačiau, vertinant procentais, darbo teisės principų taikymas byloms suaktyvėja 2008 ir 2010–2011 m. (žr. 1.1 paveikslą). Dažniausiai minėtieji principai buvo taikomi 2011 m. – 45,8 proc. bylų, šiek tiek rečiau 2010 m. – 43,8 proc. bylų, 2008 m. – 37,5 proc.; 2013 m. – 36,9 proc., 2012 m. – 35,8 proc., 2007 m. – 30 proc., o 2009 m. dar perpus mažiau – 15 proc. bylų. Tai sietina su 2008 m. pasauline finansų krize ir DK teisinio reguliavimo 2010 m. pakeitimais bei jų įtaka nutraukiant su darbuotojais darbo sutartis kilus ginčų dėl nesumokėto darbo užmokesčio, kolektyvinių derybų būdu kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų nuostatų nesilaikymo ir kt.



1.1 paveikslas. Pasiskirstymas pagal bylos nagrinėjimo metus

Nagrinėjant kiekvieno konkretaus darbo teisės principo taikymo pokyčius galima matyti, kad šie principai teismų taikomi vis dažniau. Antai 2007–2008 m. buvo remiamasi tik trimis principais (teisingumo, sąžiningumo, protingumo, teisingo apmokėjimo už darbą ir darbo santykių stabilumo), 2009 m. jau taikomi keturi, 2010 m. – septyni, 2011 m. – vienuolika, 2012 m. – aštuoni, 2013 m. – dešimt principų (žr. 1.5 lentelę).

1.5 lentelė. Konkrečių principų taikymo pasiskirstymas pagal metus
(principo N⁵⁹ – 100 proc.)

Teisės principas	Bylos nagrinėjimo metai (dalis procentais)						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	1,2	0,8	0,8	4,3	36,8	18,6	37,6
Asociacijų laisvės (N=3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7
Laisvės pasirinkti darbą (N=5)	0,0	0,0	0,0	0,0	60,0	0,0	40,0
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą (N=0)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lygybės (N=34)	0,0	0,0	0,0	0,0	58,8	5,9	35,3
Saugių ir sveikų sąlygų (N=8)	0,0	0,0	0,0	12,5	62,5	0,0	25,0
Teisingo apmokėjimo (N=82)	1,2	1,2	1,2	14,6	35,4	34,1	12,2
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo (N=0)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Darbo santykių stabilumo (N=33)	3,0	3,0	0,0	3,0	33,3	42,4	15,2
Įstatymų bendrumo ir diferenciacijos (N=3)	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Kolektyvinių derybų (N=6)	0,0	0,0	0,0	16,7	83,3	0,0	0,0
Kolektyvinių sutarčių laisvės (N=5)	0,0	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0
Teisėtų lūkesčių (N=61)	0,0	0,0	1,6	0,0	29,5	24,6	44,3
Proporcingumo (N=94)	0,0	0,0	1,1	1,1	34,0	20,2	43,6

Aprašant analizei atrinktas bylas pagal teismo sudėtį pabrėžtina, kad dominavo vienasmeniai teismai, t. y. bylą nagrinėjo vienas teisėjas 797 atvejais (69,4 proc.), o teisėjų kolegija – 351 atveju (30,5 proc.) (žr. 1.7 lentelę). Darbo ginčų bylas nagrinėjančių teisėjų pasiskirstymas pagal lytį atitinka realiai esamą pasiskirstymą⁶⁰, t. y. moterys (59,2 proc.) teisėjos dažniau nagrinėja darbo ginčų bylas nei vyrai (40,3 proc.) (žr. 1.6 lentelę). Tačiau lyginant pagal nagrinėjamųjų

⁵⁹ N – bylų, kurioms taikytas minėtasis principas, skaičius.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. vasario 4 d. nutarimas Nr. 112 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos“. Teisės aktų registras, 2015-02-11, Nr. 2062.

bylų kategorijas matyti, kad civilinėse bylose dominuoja teisėjos moterys (64,2 proc. bylų), o administracinėse teisėjų vyrų ir moterų yra apylygiai (atitinkamai 50,1 ir 49,4 proc.).

Įdomus teisėjų ir teisėjų darbo vertinimo aspektas yra teisės principų taikymas atsižvelgiant į teisėjų lytį. Tačiau teisės principų taikymo darbo bylose požiūriu esminio skirtumo tarp teisėjų vyrų ir moterų nėra: minėtuosius principus savo nagrinėjamosiose bylose taikė 36,7 proc. teisėjų vyrų ar vyrų dominuojamų kolegijų ir 40,4 proc. teisėjų moterų ar moterų dominuojamų kolegijų (žr. 1.8 lentelę).

1.6 lentelė. Pasiskirstymas pagal teisėjo (dominuojančią teisėjų kolegijos) lytį

Teisėjų lytis	Skaičius	Dalis procentais
Vyrai	463	40,3
Moterys	680	59,2
Nėra duomenų	6	0,5
Iš viso:	1149	100

1.7 lentelė. Bylą nagrinėjo vienas teisėjas ar teisėjų kolegija

Kas nagrinėjo bylą	Skaičius	Dalis procentais
Vienas teisėjas	797	69,4
Teisėjų kolegija	351	30,5
Nėra duomenų	1	0,1
Iš viso:	1149	100

1.8 lentelė. Principų taikymo dažnumas pagal teisėjų lytį

Teisėjų lytis		Byloje taikytas teisės principas			
		Taip	Ne	Nėra duomenų	Iš viso:
Vyrai	Skaičius	170	264	29	463
	Dalis procentais	36,7	57,0	6,3	100,0
Moterys	Skaičius	275	358	47	680
	Dalis procentais	40,4	52,6	6,9	100,0

Analizuojant, kokius konkrečiai principus taikė teisėjai vyrai ir teisėjos moterys, esminių skirtumų neįžvelgta. Moterys kiek dažniau nei vyrai taikė teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principą, kitų principų taikymo dažnumas statistiškai panašus (žr. 1.9 lentelę).

1.9 lentelė. Konkrečių principų taikymo dažnumas pagal teisėjų lytį

Byloje taikytas teisės principas	Teisėjo (dominuojanti teisėjų kolegijos) lytis	
	Vyrai (N=170)	Moterys (N=275)
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo	53,5	60,4
Asociacijų laisvės	0,0	1,1
Laisvės pasirinkti darbą	2,4	0,4
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą	0,0	0,0
Lygybės	7,1	8,0
Saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų	1,8	1,5
Teisingo apmokėjimo	17,6	18,2
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0,0	0,0
Darbo santykių stabilumo	5,9	8,4
Įstatymų bendrumo ir diferenciacijos	0,6	0,7
Kolektyvinių derybų	1,2	1,5
Kolektyvinių sutarčių laisvės	0,6	1,1
Teisėtų lūkesčių	14,1	13,5
Proporcingumo	22,9	20,0

Konkrečių teisės principų taikymo darbo ginčų byloms dažnumas labai netolygus (žr. 1.10 lentelę). Galima apibendrinti, kad dažniausiai taikytas *teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principas* (daugiau nei pusei bylų, kuriose buvo taikomi teisės principai). Penktadalyje bylų, kurias nagrinėjant buvo taikyti teisės principai, būdingas proporcingumo principas, panašiai (18,3 proc.) – teisingo apmokėjimo už darbą, o kiek dažniau nei kas dešimtai bylai (13,6 proc.) – teisėtų lūkesčių principas. Dar rečiau taikomi darbo teisės subjektų lygybės ir darbo santykių stabilumo principai. Iš keturiolikos DK įtvirtintų darbo principų du nepaminėti nė karto – tai valstybės pagalba asmenims įgyvendinant teisę į darbą ir visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas. Galima daryti prielaidą, kad arba nekilo jokių ginčų, dėl kurių bylas nagrinėjantys teisėjai galėjo taikyti minėtuosius principus, arba šie principai yra nelabai populiarūs ir mažiau žinomi teisėjams. Kiti principai (1.10 lentelėje išskirti):

asociacijų laisvės, laisvės rinktis darbą, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes, kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus bei kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus ir kt., byloms taikomi labai retai, todėl atskirai čia nenagrinėjami.

1.10 lentelė. Teisės principų taikymas darbo ginčų byloms

Teisės principai	Bylų, kuriose taikytas teisės principas, skaičius	Dalis procentais tarp visų bylų (N=1149)	Dalis procentais tarp bylų, kuriose taikytas teisės principas (N=449)
Teisingumo, protingumo, sąžiningumo	258	22,5	57,5
Asociacijų laisvės	3	0,3	0,7
Laisvės pasirinkti darbą	5	0,4	1,1
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą	0	0,0	0,0
Darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis	34	3,0	7,6
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	8	0,7	1,8
Teisingo apmokėjimo už darbą	82	7,1	18,3
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0	0,0	0,0
Darbo santykių stabilumo	33	2,9	7,3

Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes	3	0,3	0,7
Kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus	6	0,5	1,3
Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus	5	0,4	1,1
Teisėtų lūkesčių	61	5,3	13,6
Proporcingumo	94	8,2	20,9
Kiti principai	148	12,9	33,0

Darbo teisės principai bylose gali būti tiesiogiai įvardijami arba suprantami iš teisės normų visumos⁶¹. Analizuojant bylų sprendimų turinį matyti, kad tiesiogiai (konkrečiai) bylose dažnai įvardijami bendrieji principai (žr. 1.11 lentelę), pavyzdžiui, teisingumo, sąžiningumo ir protingumo (įvardijamas 78,7 proc. bylų, kuriose taikomas šis principas), proporcingumo (70,2 proc.) ir teisėtų lūkesčių (59 proc.). Lygybės principas tiesiogiai įvardytas 25 iš 34 bylų, kuriose buvo taikomas. Kiti principai ne taip dažnai tiesiogiai įvardijami arba dėl retoko jų taikymo sunku daryti korektišką įvardijimo dažnumo prielaidą.

Be to, apibendrinus tyrimo duomenis paaiškėjo, kad nagrinėjant bylas minima ir taikoma daug kitų principų, būdingų teisminiam procesiniam nagrinėjimui (kas trečiai bylai, kuriai taikomi teisės principai)⁶², pavyzdžiui, rungimosi, dalyvių dispozityvumo ir lygia-teisiškumo, proceso ekonomiškumo bei koncentruotumo ir pan.

Galima aptikti ir įvairių principų interpretacijų, kaip antai darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principas, piktnaudžiavimo savo teise draudimo principas, kurie siejami su teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais ir pagal juos apibūdinami. Pasitaiko ir negirdėtų principų: darbuotojų rotacijos, asmens orumo, garbės, tikimybių pusiausvyros ir pan.

⁶¹ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999, p. 28.

⁶² Jeigu analizuojant bylos sprendimo turinį buvo aptinkama kitokių nei pagrindiniai keturiolika principų, buvo tiksliai pažymima (įrašoma) tokia principo formuluo-tė, kokia nurodoma byloje.

1.11 lentelė. Teisės principų taikymas juos įvardijant byloje

Teisės principas	Principas konkrečiai įvardijamas byloje	
	Skaičius	Dalis procentais
Proporcingumo (N=94)	66	70,2
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	203	78,7
Asociacijų laisvės (N=3)	2	66,7
Laisvės pasirinkti darbą (N=5)	3	60,0
Lygybės (N=34)	25	73,5
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą (N=0)	0	0
Saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų (N=8)	3	37,5
Teisingo apmokėjimo (N=82)	20	24,4
Priverstinio darbo (N=0)	0	0
Darbo santykių stabilumo (N=33)	3	9,1
Įstatymų bendrumo ir diferenciacijos (N=3)	1	33,3
Kolektyvinių derybų (N=6)	1	16,7
Kolektyvinių sutarčių laisvės (N=5)	1	20,0
Teisėtų lūkesčių (N=61)	36	59,0

Analizuojant, kokiems tikslams darbo teisės byloje buvo taikomi teisės principai, matyti, kad minėtuosius principus teisėjai ypač dažnai taikė siekdami užtikrinti teisingumo vykdymą. Be to, darbo teisės principai taikomi stengiantis pagrįsti nesureguliuotus santykius ir užpildyti spragas bei paaiškinti normas, kurioms suderinti su laikotarpiu darbo teisės principai taikomi palyginti retai (žr. 1.12 lentelę).

1.12 lentelė. Kokiems tikslams taikomi darbo teisės principai?

Principai	Skaičius	Dalis procentais
Nesureguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti		
Proporcingumo (N=94)	24	25,5
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	73	28,3
Lygybės (N=34)	13	38,2

Teisingo apmokėjimo (N=82)	31	37,8
Darbo santykių stabilumo (N=33)	12	36,4
Teisėtų lūkesčių (N=61)	27	44,3
Normoms išaiškinti		
Proporcingumo (N=94)	28	29,8
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	98	38,0
Lygybės (N=34)	13	38,2
Teisingo apmokėjimo (N=82)	18	22,0
Darbo santykių stabilumo (N=33)	8	24,2
Teisėtų lūkesčių (N=61)	18	29,5
Suderinti normas su aktualių laikotarpiu		
Proporcingumo (N=94)	3	3,2
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	14	5,4
Lygybės (N=34)	2	5,9
Teisingo apmokėjimo (N=82)	13	15,9
Darbo santykių stabilumo (N=33)	1	3,0
Teisėtų lūkesčių (N=61)	4	6,6
Užtikrinti teisingumo vykdymą		
Proporcingumo (N=94)	81	86,2
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	224	86,8
Lygybės (N=34)	31	91,2
Teisingo apmokėjimo (N=82)	78	95,1
Darbo santykių stabilumo (N=33)	30	90,9
Teisėtų lūkesčių (N=61)	54	88,5

Iš tyrimo rezultatų paaiškėjo, kad proporcingumo ir teisingo apmokėjimo už darbą principai dažniausiai taikomi ir aiškina mi remiantis teismų praktika. Kiti principai, tokie kaip teisingumo, sąžiningumo ir protingumo, teisėtų lūkesčių, darbo santykių stabilumo ir lygybės, gana retai aiškinami atsižvelgiant į teismų praktiką (žr. 1.13 lentelę).

1.13 lentelė. Teisės principų taikymas remiantis teismų praktika (precedentais)

Taikomas teisės principas	Dalis procentais		
	Taip	Ne	Nėra duomenų
Proporcingumo (N=94)	42,6	31,9	25,5
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	31,4	53,5	15,1
Lygybės (N=34)	32,4	61,8	5,9
Teisingo apmokėjimo (N=82)	50,0	32,9	17,1
Darbo santykių stabilumo (N=33)	24,2	57,6	18,2
Teisėtų lūkesčių (N=61)	26,2	37,7	36,1

Kita vertus, teismai nelinkę minėtųjų principų taikyti tik formaliai, t. y. neargumentuotai, neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir galimybės nuspėti (žr. 1.14 lentelę). Analizuojant byloms dažniausiai taikomus principus matyti, kad formaliai jais remiamasi ne dažniau nei kas trečioje byloje; antai proporcingumo principas formaliai buvo taikomas tik kas dešimtoje byloje. Tiesa, analizuojant bylų sprendimų turinį ne visais atvejais buvo įmanoma vienareikšmiškai nustatyti, ar principas taikomas formaliai.

1.14 lentelė. Formalus darbo teisės principų taikymas

Formaliai taikytas teisės principas	Dalis procentais		
	Taip	Ne	Nėra duomenų
Proporcingumo (N=94)	9,6	73,4	17,0
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	26,0	62,0	12,0
Lygybės (N=34)	29,4	52,9	17,6
Teisingo apmokėjimo (N=82)	13,4	64,6	22,0
Darbo santykių stabilumo (N=33)	27,3	48,5	24,2
Teisėtų lūkesčių (N=61)	21,3	42,6	36,1

Galima apibendrinti, kad priimant sprendimus darbo ginčų bylose dažniausiai taikomas darbo teisės principas yra teisingumo,

sąžiningumo ir protingumo. Darbo teisės principai dažniau taikomi civilinėms byloms. Apskritai bent vienas darbo teisės principas taikomas kas trečiai bylai, kuria sprendžiami darbo ginčai. Taikomų darbo teisės principų spektras plėtėsi per tiriamąjį laikotarpį (kasmet didėjo taikomų principų įvairovė). Vis dėlto didesne (8 iš 14) analizuotųjų darbo teisės principų dalimi remiamasi gana (arba labai) retai.

II SKYRIUS

**TEISINGUMO, PROTINGUMO
IR SAŽININGUMO PRINCIPAI**

doc. dr. TOMAS BAGDANSKIS

II SKYRIAUS TURINYS

1. Bendrosios nuostatos.....	45
2. Teisingumo principas	51
3. Protingumo principas.....	54
4. Sąžiningumo principas	56
5. Dėl sisteminio DK 35 straipsnio įtvirtintų principų taikymo	64
6. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas	66

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

Teisės normų šaltinio sąvoka yra labai abstrakti, šie šaltiniai gali būti kirstomi į materialiuosius ir formaliuosius. Žmonių interesai yra materialusis teisės normos šaltinis tuo požiūriu, kad jie lemia teisės normos kaip elgesio taisyklės numatomų teisių ir pareigų istoriškai besikeičiantį turinį. Formaliųjų teisės šaltinis – teisėkūros subjekto kompetencija ir teisėkūros procedūros⁶³. DK 3 straipsnis nustato, kad darbo teisės šaltiniai yra šie: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Tačiau, kaip nurodo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų teisinių darbo santykių subjektų veiksmų ir dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, ir dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo. Ekonominiai ir socialiniai santykiai gana dažnai keičiasi, beveik kasdien susiklosto nauji, plėtojasi arba išvis nutrūksta ar sukuriama nauji. Dėl to tampa beveik neįmanoma įstatymais ar kitais teisės aktais reguliuoti nuolat besikeičiančių darbo santykių, o mėginimas viską detalai reglamentuoti įstatymais sukeltų nuolatinių jų kaitą. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas neturėjo tikslo sureguliuoti visų galimų teisinių darbo santykių, bet nustatė teisės normas ir principus, kurie užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo teisinius santykius, bet ir į jų dinamiką. Šie principai nenustato konkrečių elgesio taisyklių, tačiau įtvirtina bendrusius DK pradmenis ir idėjas, t. y. darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendrojo gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, vadovautis protingumo, sąžiningumo bei teisingumo principais. Be to, draudžiama piktnaudžiauti savo teise⁶⁴. Teisės principai – pagrindinės (fundamentalios) bendrojo pobūdžio idėjos, išreiškiančios teisės esmę ir atskleidžiančios jos prigimtį, socialinę paskirtį, svarbiausius požymius,

⁶³ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: *Justitia*, 2000, p. 236–239.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje I. S. v. *Vilniaus etninės veiklos centras (VEVC)*, bylos Nr. 3K-3-306/2008 m.

dėsningumus ir raidos tendencijas. Minėtieji principai skirstomi į šias rūšis: bendruosius (būdingus visai teisės sistemai ir įvairioms teisės šakoms), tarpšakinius (būdingus kelioms teisės šakoms) ir šakinius (būdingus tik vienai kuriai nors teisės šakai). Vienais atvejais darbo teisės principai yra tiesiogiai įtvirtinami įstatymais, kitais – kildinami iš teisinio reguliavimo esmės.

Darbo santykiai yra dinamiški ir darbo teisės šaltiniu laikytinos ne tik DK ar kitų įstatymų normos, bet ir darbo teisės principai, kurie taikytini atsižvelgiant į nuolat kintančias ekonomines ir socialines sąlygas, konkrečias kiekvienos bylos aplinkybes. Teismai, pasitelkdami darbo teisės principus, gali efektyviai užtikrinti tinkamą darbo teisės normų taikymą, kuris atitiktų konkretaus laikotarpio ekonominę ir socialinę dvasią, nes darbo teisės įstatymų pakeitimai dažniausiai pernelyg vėluoja atspindėti įvykusius socialinius ir ekonominius pokyčius. Svarbu išlaikyti teismų praktikos nuoseklumą, prognozuojamumą, o šios praktikos suformuluotas teisės normų aiškinimo ir taikymo taisykles keisti tik išimtiniais atvejais ir argumentuotai.

DK 35 straipsnio 1 dalis nustato, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Šie trys principai (protingumo, teisingumo ir sąžiningumo) būdingi ne tik darbo teisei, bet ir kitoms teisės šakoms, vadinasi, jie yra bendrieji teisės principai. DK 35 straipsnis yra bendroji norma, todėl joje įtvirtinti principai, kartu su kitais, taikomi visiems darbo teisės institutams. Tam tikros DK normos ir kiti įstatymai reglamentuoja jų taikymą, pavyzdžiui, DK 2, 4, 7, 40, 47, 48, 22, 228, 244, 264 straipsniai.

DK normos neatskleidžia teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų turinio, taigi įstatymų leidėjas tai palieka teismų praktikai ir teisės doktrinai. Šių principų turinį atskleidžia konkretūs teismo precedentai, o jų taikymas kiekvienu konkrečiu atveju priklauso nuo faktinių bylos ar situacijos aplinkybių.

Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai yra vertybiniai kriterijai. Įstatymų leidėjas objektyviai negali sukurti taisyklės ar sprendimo varianto kiekvienai faktinei situacijai. Todėl teismas, būdamas vienintelė institucija, kuri turi teisę visuomenės ir valstybės

vardu įgyvendinti teisingumą (Konstitucijos 109 straipsnis), privalo turėti tam tikrą veikimo laisvę ir diskrecijos teisę, kad galėtų atlikti šią funkciją. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 straipsnis yra lanksti norma, leidžianti kilus konkrečiai situacijai užtikrinti priešingų interesų pusiausvyrą, atsižvelgti į jos ypatumus, užpildyti teisinio reglamentavimo spragas ir sumažinti neigiamus pozityviosios teisės sukeltus padarinius, kurių įstatymų leidėjas, priimdamas vieną ar kitą normą, negalėjo numatyti⁶⁵.

Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai atlieka keturias funkcijas:

- 1) reglamentavimo;
- 2) interpretavimo;
- 3) teisės spragų užpildymo;
- 4) kolizijų šalinimo.

Minėtieji principai leidžia susiaurinti teisės normos taikymo galimybę arba visai ją panaikinti, jeigu jos taikymas lemtų aiškiai neteisingą, neprotingą arba nesąžiningą rezultatą. Tai taikytina ir dispozityviosioms, ir imperatyviosioms teisės normoms. Antai jeigu darbuotojas elgiasi nesąžiningai, gali būti atsisakoma taikyti imperatyvias normas (pvz., reikalavimo pasiaiškinti dėl padaryto šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo nebuvimas), nes teisė negina ir negali ginti nesąžiningo asmens.

DK 35 straipsnio 1 dalyje numatyta teisiųjų darbo santykių subjektų pareiga elgtis teisingai, protingai ir sąžiningai, vadinasi, minėtieji principai atlieka reglamentavimo funkciją ir kartu su konkrečiomis teisės normomis sudaro darbo santykių subjektų veiklos reglamentavimo šaltinį. Šios pareigos nevykdymas gali reikšti piktnaudžiavimą teise (DK 35 straipsnio 1 dalis) arba kaltus asmens veiksmus, sukeliančius materialinę atsakomybę (DK 36 ir 38 straipsniai). Jeigu asmuo elgiasi neteisingai, neprotingai ar nesąžiningai, teismas gali atsisakyti ginti jo teises (DK 36 straipsnio 1 dalis: Darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams).

⁶⁵ MIKELĖNAS, V.; TAMINSKAS, A.; VILEITA, A. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 75.

DK 4 straipsnio 4 dalis numato, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, kai šis Kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisiųjų santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turėtų vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi čia aptariamas kitas principų taikymo atvejis – minėtaisiais principais remiamasi tada, kai tam tikro šalių elgesio arba konkrečios faktinės situacijos teisės normos nereglamentuoja, kitaip tariant, yra teisės spraga. Tokiu atveju teisiniai darbo santykiai reglamentuojami savireguliacijos principu, t. y. tarpusavio teises ir pareigas šalys nustato susitarimu. Tačiau šalys negali elgtis pagal neribotą diskreciją – jos privalo būti sąžiningos, protingos ir teisingos. Savo ruožtu teismas, aiškindamas šalių sudaryto susitarimo sąlygas, privalo jas vertinti remdamasis minėtaisiais principais. Neprotingas, nesąžiningas ar neteisingas susitarimo sąlygas teismas, vadovaudamasis šiais principais, turi pripažinti negaliojančiomis ir šitaip užtikrinti šalių tarpusavio santykių teisingumą, protingumą ir sąžiningumą ir jų interesų pusiausvyrą (DK 35 straipsnis).

CK 1.1 straipsnio 3 dalis nurodo, kad darbo santykius reguliuoja specialūs įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tik tiek, kiek jų nereglamentuoja konkretūs įstatymai.

Svarbu pabrėžti, kad CK nustatyti sutartims taikytini principai ir taisyklės tinkamos ir darbo sutartims, nes DK nenumato specialių darbo sutarčių aiškinimo taisyklių (išskyrus 10¹ straipsnį, kuris įtvirtina, jog darbo, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į teisinio darbo santykių reglamentavimo principus (DK 2 straipsnis). Kai dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų kyla abejonių, jos aiškinamos darbuotojų naudai. Todėl svarbu aptarti CK normas ir jų taikymą, kiek tai susiję su teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais. Kasacinio teismo praktika rodo, kad nesant DK įtvirtintų specialiųjų sutarčių aiškinimo taisyklių teisiųjų darbo santykių srityje taikytinos sutarčių aiškinimą reglamentuojančios CK normos⁶⁶.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, bylos Nr. 3K-3-235/2010 m.

CK 1.5 straipsnis „Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymas“ įtvirtina šias taisykles:

1. Civilinių teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir atlikdami pareigas, privalo veikti atsižvelgdami į teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus.
2. Kai įstatymai civilinių teisinių santykių subjektams nedraudžia šalių susitarimu nustatyti tarpusavio teisių ir pareigų, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.
3. Jeigu įstatymai ar šalių susitarimas numato, kad tam tikrus klausimus teismas sprendžia savo nuožiūra, šis tai darydamas privalo vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais.
4. Teismas, aiškindamas įstatymus ir juos taikydamas, privalo vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

CK 1.5 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad teismas, veikdamas savo nuožiūra, privalo elgtis teisingai, protingai ir sąžiningai. Vadinasi, teismas, taikydamas savo diskrecijos įgaliojimus konkrečiai bylai, privalo siekti paties teisingiausio, protingiausio ir sąžiningiausio jos baigties rezultato. Ši norma kartu įpareigoja teismą argumentuoti savo priimtą sprendimą ir pagrįsti, kodėl būtent toks jo sprendimas labiausiai atitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijus⁶⁷.

CK 1.5 straipsnio 4 dalyje reikalaujama, kad teismas kiekvienai bylai taikytų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus, t. y. teismas šiais principais privalo vadovautis aiškindamas kiekvieną teisės normą ir ją taikydamas. Tokia įstatymų leidėjo nuostata visiškai logiška, nes tik šitaip teismas gali atlikti savo konstitucinę pareigą užtikrinti teisingumą kiekvienoje byloje (Konstitucijos 109 straipsnis). Tačiau ši norma nereiškia, kad teismams yra suteikiama absoliuti laisvė. Priešingai – minėtoji norma nustato teismams pareigą veikti teisingai, protingai ir sąžiningai, vadinasi, šie principai kartu riboja teismo diskrecijos teisę ir reikalauja, kad teismai patys protingai ribotų savo galias. Siekiant teisingai, protingai ir sąžiningai aiškinti ir taikyti teisę būtina, kad teismai argumentuotų savo priimamus sprendimus,

⁶⁷ MIKELĖNAS, V.; TAMINSKAS, A.; VILEITA, A. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 79.

užtikrintų vienodą aptariamųjų principų taikymą. Be to, ši norma reikalauja viešos ir susistemintos teismų praktikos, kad būtų žinoma, kokį turinį aptariamiesiems principams suteikia teismų praktika, ir atitinkamai ją nuspėti⁶⁸.

Atėmus iš teismų galimybę priimti sprendimą vadovaujantis teisingumo ir protingumo kriterijais, atsižvelgiant į tam tikras itin svarbias aplinkybes, teismo sprendimas taptų visiškai formalus ir nereikalingas⁶⁹.

Darbo sutarties šalys, įgyvendindamos savo teises, neturėtų jomis piktnaudžiauti. Antai nagrinėjant aptariamąją situaciją darbdavys teigė, kad darbuotoja piktnaudžiavo savo teisėmis, tačiau tokius kasacinio skundo argumentus dėl DK 35 straipsnio LAT teisėjų kolegija atmetė. Ieškovė nuo 2003 m. balandžio 8 d. pagal terminuotąją darbo sutartį dirbo pas atsakovą ir jo 2004 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. LIE 65-03 buvo atleista iš darbo nuo 2004 m. sausio 16 d. pagal DK 126 straipsnį (suejus darbo sutarties terminui). Paskutinę darbo dieną – 2004 m. sausio 16 d. – ieškovė pateikė atsakovui medicinos pažymą apie savo nėštumą ir prašė atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, grąžinti ją į buvusį darbą ir priteisti jai iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Kasacinio teismo nuomone, darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, esą tai buvo padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai kiekvienu atveju būtų informuojami apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turėtų būti pradedama taikyti iškart po pažymėjimo pateikimo, jeigu darbuotoja dar nebuvo atleista. Ji pati gali spręsti, ar naudosis įstatymo suteikta garantija, kitaip tariant, gali arba naudotis garantija (pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista), arba ja nesinaudoti (nepateikti duomenų ir būti atleista vadovaujantis nuostata, kad darbo sutartis

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutarimas „Dėl stovybos, pažeidžiančios teisės aktų reikalavimus, teisinių pasekmių“, bylos Nr. 3/2009-24/2009-37/2009-1/2010-3/2010-4/2010-5/2010-11/2010-17/2010-26/2010-45/2010-57/2010-58/2010-59/2010-60/2010-61/2010 m.

jau baigėsi). Darbdavio veiksmai ar sprendimai šiuo atveju įstatyme nenurodomi, darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas siekiant gauti garantiją. Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad DK 35 straipsnis nepažeistas⁷⁰.

Toliau atskirai aptariami teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai.

2. TEISINGUMO PRINCIPAS

Teisingumas – universalus bendrasis teisės principas. Teisingumas ir neteisingumas nustatomi remiantis kitais moraliniais kriterijais: gėrio ir blogio, lygybės ir nelygybės, žmoniškumo ir nežmoniškumo, protingumo ir neprotingumo, sąžiningumo ir nesąžiningumo. Siekti teisingumo, vadinasi, ieškoti protingos skirtingų interesų pusiausvyros⁷¹.

Teisingumas yra suprantamas plačiai, nes jo turinys yra išreikštas įvairiose Konstitucijos nuostatose: žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtines (18 straipsnis); įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ir pareigūnams visi asmenys yra lygūs (29 straipsnio 1 dalis); žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų (29 straipsnio 2 dalis); teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai (109 straipsnio 1 dalis) ir kt.⁷².

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Electrolux“*, bylos Nr. 3K-3-92/2005 m.

⁷¹ Teisingumo, kaip universalaus teisės principo, reikšmę ne kartą yra pabrėžęs LRKT; žr., pvz., Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. gruodžio 22 d. nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 8 straipsnio antrosios dalies 4 punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, bylos Nr. 9/95 m.; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, bylos Nr. 6/99-23/99-5/2000-8/2000 m.

⁷² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripaži-

Teisingumo kriterijus yra viena iš moralės normų, kurios tikslas – užtikrinti visų visuomenės narių interesų darną, ginti ekonomiškai ir fiziškai silpnesnių visuomenės narių interesus, užkirsti kelią piktnaudžiauti teise, todėl vertinant sudarytus sandorius reikia vadovautis ne tik teisės, bet ir geros moralės, užtikrinančios kultūringo ir teisingo žmogaus minimalų gėrio, blogio, teisingumo, pareigos, padorumo suvokimą, principais⁷³. Teisingumo principas, nurodytas Konstitucijos 109 straipsnyje ir išplaukiantis iš jos preambulėje įtvirtinto teisinės valstybės principo, reikalauja, kad asmenų teisės būtų apgintos, o nusizengusiems įstatymui asmenims pritaikyta teisinė atsakomybė ar kiltų kiti neigiami teisiniai padariniai⁷⁴. Be to, konstitucinis teisingumo principas suponuoja ir tai, kad žalą paprastai turi atlyginti ją padaręs asmuo arba už jo veiksmus atsakingas kitas asmuo⁷⁵.

Teisingumas reikalauja, kad asmeniui padaryta žala būtų visiškai atlyginta, tačiau kartu būtina atsižvelgti į jos padarymo aplinkybes ir žalą padariusio asmens turtinę padėtį. Be to, siekiant teisingumo būtina, kad teismai tokiu pat būdu spęstų faktiniu požiūriu vienodas bylas, t. y. esant toms pačioms faktinėms aplinkybėms vienodai aiškintų ir taikytų teisę. Teisingumas reikalauja ginti sąžiningą asmenį ir neginti nesąžiningo, teikti pirmumą silpnesniosios šalies interesams. Teisingumui prieštarauja asmenų diskriminavimas ir nelygiateisiškumas⁷⁶.

Teisingumo principo turinį padeda atskleisti teismų praktikos pavyzdžiai.

nimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“, bylos Nr. 6/99-23/99-5/2000-8/2000.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje *I. N. v. Kauno apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*, bylos Nr. 3K-3-384/2009; 2013 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *G. Č. v. R. Č.*, bylos Nr. 3K-3-191/2013; 2014 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Skirnuva“ v. UAB „Vlantana“*, bylos Nr. 3K-3-26/2014.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno apygardos prokuratūra v. Kauno miesto savivaldybės administracija, „Turto valdymo firma“, Nacionalinė žemės tarnyba prie Žemės ūkio ministerijos, „Urtė“*, bylos Nr. 3K-3-417/2010.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. V. S.*, bylos Nr. 3K-7-349/2011.

⁷⁶ MIKELĖNAS, V.; TAMINSKAS, A.; VILEITA, A. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 76.

Vienas iš svarbiausių teisės, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo būdo, tikslų – teisingumas. Jo negalima pasiekti tenkinant tik vienos grupės arba vieno asmens ir kartu neigiant kitų interesus. Teisingumo ir teisinės valstybės siekis įtvirtintas Konstitucijos preambulėje. Jis gali būti įgyvendintas užtikrinant tam tikrą interesų pusiausvyrą, išvengiant atsitiktinumų ir savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo ar interesų priešpriešos. Teisingumo negalima pasiekti pripažįstant tik vienos grupės arba vieno asmens interesus ir kartu neigiant kitų interesus^{77, 78}.

Konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo pažeidimas kartu yra konstitucinių teisingumo, darnios visuomenės imperatyvų, taigi ir konstitucinio teisinės valstybės principo, pažeidimas (*inter alia* LRKT 2012 m. vasario 6 d., 2012 m. gruodžio 14 d., 2013 m. balandžio 30 d. nutarimai). Konstitucinis teisinės valstybės principas neatsiejamas nuo teisingumo principo ir priešingai⁷⁹.

Konstitucijoje yra įtvirtintas teisingumo principas ir nuostata, kad teisingumą vykdo teismai, vadinasi, konstitucinė vertybė yra ne savime sprendimo priėmimas teisme, o būtent teisingo teismo sprendimo priėmimas; svarbiausia, kad konstitucinė teisingumo samprata suponuoja ne formalų (nominalų) teismo vykdomą teisingumą, ne išorinę teismo vykdomo teisingumo regimybę, bet tokius teismo sprendimus (kitus baigiamuosius teismo aktus), kurie savo turiniu nėra neteisingi

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. kovo 8 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ papildymo ir pakeitimo“ 8 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 12 straipsnio pirmosios dalies 3 punktą, ir Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo papildymo ir pakeitimo“ 23 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo 16 straipsnio septintasis punktą, atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“; bylos Nr. 20/94-21/94.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 8 straipsnio antrosios dalies 4 punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“; bylos Nr. 9/95 m.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl prokurorų ir kai kurių kitų valstybės pareigūnų pareiginės algos koeficientų mažinimo“; bylos Nr. 6/2014-7/2014-8/2014-9/2014-11/2014-12/2014-18/2014-19/2014-20/2014-21/2014-22/2014-23/2014-24/2014-25/2014-27/2014-28/2014-30/2014-31/2014-32/2014-33/2014-43/2014 m.

(LRKT 2006 m. rugsėjo 21 d. nutarimas). Kaip jau ne kartą konstatuota LRKT aktuose, vien formaliai teismo vykdomas teisingumas nėra tas, kurį įtvirtina, saugo ir gina Konstitucija (*inter alia* LRKT 2006 m. rugsėjo 21 d., 2008 m. sausio 21 d., 2011 m. sausio 31 d., 2012 m. rugsėjo 25 d. nutarimai)⁸⁰.

Taigi darbo teisės lygmeniu teisingumo principo taikymas susijęs su darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyros užtikrinimu, reguliacinės ir apsauginės darbo teisės funkcijų įgyvendinimu.

3. PROTINGUMO PRINCIPAS

Protingumas – bendrasis teisės principas, kuris reikalauja, kad asmuo elgtųsi apdairiai, rūpestingai, atidžiai, teisingai ir sąžiningai.

Objektyviuoju požiūriu protingumas yra sąžiningumas. Tai atspindi tokį elgesio modelį: „Elkis su kitais taip, kaip pats norėtum, jog kiti elgtųsi su tavimi, ir nesielk taip, kaip nenorėtum, kad kiti elgtųsi su tavimi.“ Asmens, kuris elgiasi neatidžiai, nerūpestingai, neapdairiai, nesąžiningai, neteisingai, piktnaudžiauja savo teisėmis, elgiasi neprotingai, teisės neginamos (DK 35 straipsnio 1 dalis).

Protingumo principas reiškia, kad, esant sutarties laisvei ir asmenų lygiateisiškumui, kiekvienas asmuo privalo pats rūpintis savo teisėmis ir pareigomis. Prieš atlikdamas kokį nors veiksmą, asmuo turi apsvarstyti galimus teisinius tokio veiksmo padarinius. Atitinkamo sandorio pagrindu šalims atsiranda tam tikrų teisių ir pareigų, dėl to kiekvienas asmuo, prieš sudarydamas sandorį, turi patikrinti, kokių pareigų pagal sandorį įgis, o kokių – praras. Klaidingas teisių ir pareigų įsivaizdavimas negali būti pripažintas suklydimu, jeigu taip įvyko dėl sandorio šalies neapdairumo, neatidumo ar nerūpestingumo⁸¹.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl teisėjų atlyginimų koeficientų ir Darbo kodekso“, bylos Nr. 20/2011-14/2013-15/2013-16/2013 m.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. ir I. Š. v. J. R.*, bylos Nr. 3K-3-229-248/2015 m.

Protingumo kriterijus reiškia, kad asmens veiksmus konkrečioje situacijoje būtina vertinti pagal apdairaus, rūpestingo, atidaus, t. y. racionalaus, protingo asmens (lot. *bonus pater familias*) elgesio susiklosčius adekvačiai situacijai etaloną. Pavyzdžiui, protingumas reikalauja, kad darbdavys, prieš skirdamas užduotį, darbuotoją apmokytų, jeigu šis tokios užduoties anksčiau niekad nėra atlikęs. Šitaip darydamas darbdavys elgiasi protingai, vadinasi, objektyviuoju požiūriu jis yra sąžiningas, o šito nedarydamas elgiasi neprotingai, taigi objektyviuoju požiūriu yra nesąžiningas.

Protingas asmuo turėtų domėtis savo teisėmis ir pareigomis, o kilus kokių nors neaiškumų kreiptis teisinės pagalbos į advokatą ar kitas institucijas, teikiančias teisines paslaugas ar pagalbą. Pavyzdžiui, darbdavys yra atsakingas už tinkamą darbo santykių įforminimą ir darbuotojo supažindinimą su būsimosiomis jo pareigomis (DK 98, 99 straipsniai). Kita vertus, darbo sutartį pasirašantis darbuotojas turi suprasti jos turinį, savo teises ir pareigas, prisiimamą atsakomybę. Asmuo, ignoruodamas įstatymus ir savo pasirašomus dokumentus, nesidomėdamas savo teisėmis ir pareigomis, elgiasi neprotingai, todėl negali teisintis nežinojęs įstatymų ar netinkamai supratęs pasirašytus susitarimus.

Kalbant apie protingumo principo taikymą paminėtina byla, kurioje LAT konstatuoja, kad darbuotojų garantijos turėtų būti protingai derinamos su darbdavio interesais. Ieškovo teigimu, profesinės sąjungos atsisakymas byloje duoti sutikimą bausti darbo drausmę pažeidusį darbuotoją pažeidžia asmenų lygybės prieš įstatymą principą, varžo įstatymo darbdaviui suteiktą teisę bausti darbo drausmę pažeidusį darbuotoją ir kliudo vykdyti pareigą užtikrinti darbo drausmę bendrovėje. Viename iš kasacinio skundo argumentų kasatorius teigia, kad teismai suvaržė darbuotojų asociacijų laisvę ir netinkamai taikė teisės normas, reglamentuojančias papildomas darbuotojų apsaugos garantijas. Dėl tokių motyvų teisėjų kolegija ši kasacinio skundo argumentą atmetė kaip teisiškai nepagrįstą. Profesinių sąjungų įstatyme ir kituose teisės aktuose profesinių sąjungų renkamų organų nariams nustatytų garantijų negalima absoliutinti. Pabrėžtina, kad teisinis darbo santykių reglamentavimas grindžiamas darbo sutarties šalių lygybės principu. Todėl konkretiems darbuotojams suteiktos garantijos privalo būti protingai derinamos su darbdavio interesais. Darbdavys turi teisę užtikrinti darbo drausmę ir privalo

tai daryti. Garantijų, suteiktų konkrečioms darbuotojams, absoliutinis reikšmės, kad iš darbdavio atimama teisė taikyti įstatyme nustatytas poveikio priemonės darbuotojams, pažeidžiantiems darbo drausmę. Tai prieštarautų ir darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principui, ir viešajam interesui, nes darbo drausmės pažeidėjų nebaudžiamumas galėtų sukelti visuomenei pavojingų padarinių⁸².

Atsižvelgiant į teisinių darbo santykių specifiką, galima konstatuoti, kad protingumo principas iš darbdavio reikalauja atidaus, rūpestingo elgesio standarto sudarant ir taikant darbo sutartis ir nepažeigiant paties darbuotojo atsakomybės už savo elgesį ir prisiimtus įsipareigojimus.

4. SĄŽININGUMO PRINCIPAS

Sąžiningumas (lot. *bona fides*) – vertybinis žmogaus elgesio matas, kuris nustatomas pagal du kriterijus – objektyvųjį ir subjektyvųjį.

Objektyviuoju požiūriu sąžiningumas yra toks žmogaus elgesys, kuris atitinka protingumo ir teisingumo principų reikalavimus. Taigi sąžiningas yra toks asmuo, kuris veikia rūpestingai, teisingai, t. y. taip, kaip esant tokiai situacijai elgtųsi *bonus pater familias*. Antai protin-gas žmogus neleistų padidėti jam padarytai žalai ir imtųsi prieinamų adekvačių priemonių, pavyzdžiui, susižalojęs darbe kreiptųsi skubios medicinos pagalbos, o ne ignoruotų nelaimingą atsitikimą. Objektyviuoju požiūriu toks žmogus elgiasi sąžiningai. Kitaip tariant, objektyvus sąžiningumas yra protingumas ir teisingumas, t. y. šie du principai yra sąžiningumą papildantys kriterijai. Objektyviuoju požiūriu asmens sąžiningumas ar nesąžiningumas nustatomi analizuojant atsakymą į klausimą, ar jis turėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti. Vadinasi, darbdavys yra nesąžiningas, jeigu leidžia dirbti nepasitikrinusiam sveikatos darbuotojui, nes informuoti darbuotoją apie rizikos veiksnius ir nukreipti jį pasitikrinti sveikatą yra darbdavio pareiga.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kauno autobusai“ v. UAB „Kauno autobusai“ *profsąjunga*, bylos Nr. 3K-3-1377/2002 m.

Kaip jau minėta, sąžiningumo principas neatskiriamas nuo teisingumo ir protingumo principų. Preziumuojama, kad sąžiningas asmuo civilinių santykių srityje elgiasi protingai, atidžiai ir rūpestingai, savo subjektines teises įgydamas ir įgyvendindamas teisėtai būdais, nepriimdamas nepagrįstos rizikos ir naudodamasis ekonomiškais, mažiausiai finansinių ir žmogiškųjų sąnaudų reikalaujančiomis teisinėmis priemonėmis. Tais atvejais, kai asmens veiksmai neatitinka protingo, apdairaus ir rūpestingo asmens veiksmų standarto, kyla pagrįstų abejonų, ar jis tikrai veikė skatinamas tų motyvų, kuriuos paviešino, ar turėjo kitokių, sąžiningumui prieštaraujančių, tikslų⁸³.

Subjektyviuoju požiūriu sąžiningumas nusako asmens psichikos būklę esant konkrečiai situacijai. Jis nustatomas analizuojant atsakymą į klausimą, ar asmuo galėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti, atsižvelgiant į jo amžių, išsimokslinimą, išprusimą, gyvenimo patirtį, faktines bylos aplinkybes. Kitaip tariant, subjektyvus sąžiningumas yra faktinis sąžiningumas⁸⁴.

Siekiant nustatyti, ar asmuo yra sąžiningas, būtina taikyti abu kriterijus, t. y. asmuo sąžiningas tik tuo atveju, jeigu jis ne tik nežinojo, bet ir negalėjo ar neturėjo žinoti tam tikrų aplinkybių. Pavyzdžiui, potencialus darbuotojas, pradėjęs derėtis dėl darbo sutarties sąlygų apskritai neketindamas jos sudaryti, o tik norėdamas gauti tam tikros informacijos apie potencialų darbdavį, elgiasi nesąžiningai.

Sąžiningumas reikalauja atidumo, rūpestingumo, šalių kooperavimosi, viena kitos informavimo, atsižvelgimo į teisėtus ir pagrįstus kitos šalies interesus ar panašiai. Sąžiningumo priešybė – piktnaudžiavimas teise, pavyzdžiui, kreipimasis į teismą, jei reikalavimas yra nepagrįstas ir juo tik siekiama padaryti žalos atsakovui ar pan. Kitas pavyzdys: teismas konstatavo, kad „atsakovas buvo aiškiai informuotas apie ieškovo dalyvavimą darbuotojų profesinėje sąjungoje. Taigi įmonėje

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje *R. P. v. D. V., J. V., S. B., J. M. B. ir A. B.*, bylos Nr. 3K-3-408/2013 m.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje *J. Č. v. V. R.*, bylos Nr. 3K-3-827/2000 m., 2000 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *A. R. v. R. R.*, bylos Nr. 3K-3-509/2000 m., 2000 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje *Ž. K. v. A. K.*, bylos Nr. 3K-3-1096/2000 m., 1998 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *Alytaus rajono apylinkės vyriausiasis prokuroras v. UAB „Sverida“ ir kt.*, bylos Nr. 3K-122/1998 m.

buvo nusistovėjusi tvarka, kad darbuotojas ar profesinė sąjunga privalo individualiai, o ne viešuoju skelbimu informuoti darbdavį apie darbuotojo dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje. Teismas atmeta ieškovo argumentą, kad atsakovas turėjo nuolat tikrinti viešojo registro duomenis, norėdamas išsiaiškinti, ar ieškovas nepriklauso kitai profesinei sąjungai. Teisėjų kolegijos nuomone, toks argumentas neatitinka protingumo principo. Kadangi VĮ „Turto bankas“ jau veikė viena profesinė sąjunga, atsakovas neturėjo pagrindo nuolat tikrinti viešojo registro duomenų, nes negavo jokios papildomos informacijos, kad jo darbuotojai įkūrė dar vieną profesinę sąjungą ir tapo jos valdybos nariais. Kaip jau minėta, atsakovas labai aiškiai paklausė ieškovo, ar yra kokių nors papildomų aplinkybių, apie kurias atsakovas turėtų žinoti. Tačiau netgi tada ieškovas nesuteikė jokios informacijos apie dalyvavimą kolektyvo profesinės sąjungos veikloje. Iš šių aplinkybių darytina išvada, kad ieškovas atsakovui informaciją apie dalyvavimą VĮ „Turto bankas“ kolektyvo profesinės sąjungos veikloje atskleidė tik tada, kai jam pačiam tai buvo palanku. Vadinasi, ieškovas piktnaudžiavo savo teisėmis. Kadangi atsakovas žinojo tik apie ieškovo veiklą vienoje profesinėje sąjungoje, tačiau tyčia nebuvo informuotas apie tokią jo veiklą kitoje profesinėje sąjungoje, apeliacinės instancijos teismas daro išvadą, jog atsakovas pagrįstai atsiklausė tik darbuotojų profesinės sąjungos, t. y. atsakovas nepažeidė kokių teisės aktų nuostatų, kiek tai yra susiję su ieškovo dalyvavimu profesinių sąjungų veikloje⁸⁵.

Darbo teisėje sąžiningumas yra preziumuojamas, todėl kitą asmenį nesąžiningumu apkaltinęs asmuo privalo įrodyti šį faktą. Kol tai bus įrodyta, asmuo laikomas sąžiningu, nes DK nenumato jokių šios bendrosios taisyklės išimčių.

Konkreto asmens sąžiningumas esant tam tikrai situacijai yra fakto klausimas. Teisės klausimu gali būti įstatymo nustatyti ar teismo formuojami tai situacijai taikomi kriterijai⁸⁶.

⁸⁵ Vilniaus apygardos teismo 2013 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. v. Valstybės įmonė „Turto bankas“*, bylos Nr. 2A-1720-262/2013 m.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje *T. N. S. v. J. N., G. N., V. M., VĮ Registrų centro Kauno filialui*, bylos Nr. 3K-3-328/2006 m.

Sąžiningumo principo taikymas gali tapti darbo sutarties turinio peržiūros pagrindu. Sutarčių laisvę riboja ne tik imperatyviosios teisės normos, bet ir visuomenės moralės bei sąžiningumo principai. Esant pakankamam pagrindui (silpnesniosios šalies interesas, viešoji tvarka, visuomenės interesas, kreditoriaus interesas), valstybė gali daryti poveikį ir sutartiniams santykiams⁸⁷. Pavyzdžiui, LAT paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, kuriame pabrėžta, kad atsakovas, būdamas protingas ir sąžiningas darbdavys, turėdamas visą kvalifikuotų teisininkų skyrių ir naudodamasis kompiuterine programa, kaip ir pats teigė, žinojo, kokios garantijos priklauso ieškovui, tačiau pažeidė galiojančius įstatymus, Direktyvą ir DK 138 straipsnį bei įspėjo ieškovą apie darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 straipsnį, nors, teismo vertinimu, neturėjo teisės tokiu būdu įspėti ir lenkti ieškovą savo valia nutraukti darbo sutartį. Teismas atkreipė dėmesį, kad vidurinę išsilavinimą turintis ieškovas manė, jog darbdavys elgiasi sąžiningai, ir juo visiškai pasitikėjo, tad per profesinės sąjungos susirinkimus nekėlė jokių klausimų, tik ramiai laukė savo įspėjimo ir atleidimo pabaigos. Nors darbo sutartis tarp ieškovo ir atsakovo buvo nutraukta šalių susitarimu, tačiau, teismo sprendimu, toks nutraukimas nebuvo tikrosios ieškovo valios išraiška. Kolegijos vertinimu, aplinkybė, kad ieškovas buvo nepakankamai aktyvus, nėra pagrindas paneigti DK suteiktų garantijų vaikus auginantiems darbuotojams (DK 132 straipsnio 2 dalis). Teisėjų kolegija, vertindama darbo santykių teisinio reglamentavimo principus (DK 2 straipsnis), sprendžia, kad ne tik darbuotojas (ieškovas), bet ir darbdavys (apeliantas) turėjo bendradarbiauti ir siekti, jog šalių veiksmai kiek galima labiau tenkintų abiejų sutarties šalių interesus ir atitiktų pagrįstus lūkesčius. Pateikdamas ieškovui įspėjimą apie numatomą darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 straipsnį ir nesuteikdamas pakankamai informacijos apie jam taikomas minėtąsias garantijas („ORLEN Lietuva“ darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė V. V. pabrėžė, kad per konsultacijas su darbuotojais nebuvo kalbama apie auginančiuosius vaiką iki trejų metų amžiaus ir jiems taikomas garantijas (118 b. l.), darbuotojų profesinės sąjungos teisininkas nurodė, jog apie ieškovui taikomas socialines garantijas šis nebuvo informuotas

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *Utenos apskrities VMI v. A. T.*, bylos Nr. 3K-3-831/2002 m.

(120 b. l.), darbdavys suklaidino ieškovą dėl darbo sutarties nutraukimo aplinkybių), todėl pirmosios instancijos teismas pagrįstai konstatavo, jog nutraukiant darbo sutartį nebuvo išreikšta tikroji ieškovo valia⁸⁸.

Sąžiningumo principu turėtų būti vadovaujama tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją vykdant, tiek apskritai nutraukiant darbo santykius. Šis principas yra fundamentalus sutarčių teisės principas, kuriuo turėtų būti remiamasi visais sutartinių santykių etapais⁸⁹.

Sąžiningumo principas reikalauja, kad darbdaviui būtų keliami didesni atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, nes darbo, kaip ir vartojimo, santykių atveju darbuotojas dėl patirties ar specialiųjų žinių stokos turi palyginti mažiau galimybių tinkamai užtikrinti savo interesų apsaugą. Sąžiningumo principas reikalauja veikti pagal *bonus pater familias* standartą, atsižvelgiant į teisėtus ir pagrįstus kitos šalies interesus, jei jis konkrečioje situacijoje galėjo ir turėjo atitinkamai elgtis⁹⁰. Pavyzdžiui, „darbuotojas pateikė prašymą darbdaviui nutraukti darbo sutartį nurodęs atleidimo iš darbo pagrindą – „paties prašymu“ ir atleidimo iš darbo datą – po trijų darbo dienų. Be to, darbdaviui turėjo būti žinoma, kad darbuotojas yra sulaukęs pensinio amžiaus. Kadangi darbuotojas savo pareiškime nebuvo tiksliai nurodęs, pagal kurią DK 127 straipsnio dalį – 1 ar 2 – jis nori būti atleistas, darbdaviui kyla pareiga aiškintis bei vertinti susidariusią situaciją ne tik remiantis tiesiogiai teisės normose suformuluotais reikalavimais, bet ir bendrųjų darbo teisės principų, įvardytų DK 35 straipsnyje, aspektu. Darbdavio elgesys, kai jis, esant neaiškiam darbuotojo prašymui atleisti iš darbo, turėdamas duomenų apie darbuotojo senatvės pensijos amžių, parinko sau palankų atleidimo iš darbo pagrindą,

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Z. V. v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-438/2012 m.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje *BIGBANK AS, veikiančio per savo struktūrinių padalinį BIGBANK AS filialą, v. A. P. R.*, bylos Nr. 3K-3-114/2014.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *LEO SPED MIĘDZYNARODOWY TRANSPORT I SPEDYCJA Piotr Kiryluk v. UAB „Didneriai“*, bylos Nr. 3K-7-159/2013 m.

vertintinas kaip pažeidžiantis DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principus⁹¹.

DK 228 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų pareigas, numato, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. DK 244 straipsnis įtvirtina reikalavimą, kad jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, jam skirtą drausminę nuobaudą galima panaikinti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui. LAT, taikydamas sąžiningumo principą, yra nurodęs, jog aiškus žinojimas, kad pažeidžiama vidaus tvarka (nors su ja darbuotojas ir nebuvo supažindintas), neatleidžia darbuotojo nuo atsakomybės, nes kitaip būtų pažeistas sąžiningumo principas. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad ieškovė, dirbdama komercijos direktore, paėmė iš įmonės prekių savo reikmėms ir už jas atsiskaitė tik darbdaviui inventorizacijos metu pastebėjus trūkumą ir kreipimąsi dėl ikiteisminio tyrimo pradėjimo. Kasatorė teigia nebuvo supažindinta nė su vienu jos teises ir pareigas reglamentuojančiu aktu, jos darbo sutartyje nebuvo nurodyta, kokias funkcijas ji atliks, materialinės atsakomybės sutartis su ja nesudaryta. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad net ir nesant materialinės atsakomybės sutarties ar konkretaus vidinio akto, draudžiančio darbuotojams imti prekes ir už jas neatsiskaityti, kiekvienas protingas ir sąžiningas asmuo turėtų suprasti, kad toks elgesys neleistinas. Remiantis kasacinio teismo praktika, drausminės atsakomybės neeliminuoja aplinkybė, kad darbuotojas nebuvo supažindintas su vidaus darbo tvarkos taisyklėmis ir pareigine instrukcija. DK 228 straipsnyje nustatytos bendrosios darbuotojo pareigos. Nesvarbu, ar jis buvo supažindintas su vidaus darbo tvarkos aktais, ar ne, sudaryta darbo sutartis įpareigoja darbuotoją būti lojalų, dirbti dorai ir sąžiningai, tausoti darbdavio turtą bei savavališkai neatlikti veiksmų, kurie kenktų darbdavio interesams⁹².

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinė byloje *V. S. v. AB „Kraft Foods Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-201/2013 m.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje *P. G. v. UAB „S. K. S.“*, bylos Nr. 3K-3-568/2008 m.; 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *L. D. v. UAB „Verslo sindikato apskaita“*, bylos Nr. 3K-3-592/2008 m.

Sąžiningumo principo taikymas kolektyviniams darbo santykiams

DK 22 straipsnio 2 dalis numato, kad darbuotojams atstovaujantys subjektai atlieka ir kitus veiksmus, kuriais atstovaujami darbuotojų interesai esant darbo santykiams ir kurie atitinka įstatymus, neprieštarauja sąžiningiems santykiams tarp šalių. Jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje.

DK 48 straipsnio 3 dalis numato, kad kolektyvinės derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilkinamos. Derybos – šalių interesų gynimo būdas, abipusiais kompromisais (nuolaidomis) siekiant rasti abiem šalims priimtina sprendimą. Kita vertus, padedančios derėtis šalys turėtų suvokti, kad bendras sprendimas gali būti ir nepriimtas, nors ir buvo sąžiningai stengiamasi susitarti, t. y. vien ta aplinkybė, kad derybų metu šalys nepriėmė jas abi tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų. DK 40 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad socialinė partnerystė, be kitų principų, dar grindžiama laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais. Sąžiningų derybų principas įtvirtintas ir DK 48 straipsnyje, reglamentuojančiame kolektyvines derybas. Šių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. DK 48 straipsnio 3 dalyje numatytas sąžiningumo principas įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis teikia pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derėdamiesi dėtų visas pastangas susitarimui pasiekti, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinos siekiant sukurti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį ir jį palaikyti; 2) derybų metu turėtų būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis. Kasacinio teismo teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą, konstatavo, kad nėra pagrindo išvadai, jog buvo nevykdomos šalių sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos, nes darbdavys nepažeidė

prisiimto įsipareigojimo kasmet peržiūrėti darbuotojų atlyginimus ir sąžiningai dalyvauti derybose šiuo klausimu⁹³. Kitoje byloje taikant sąžiningumo principą nustatyta: „konstatuojant, ar nutrūkusios šalių derybos buvo sąžiningos, svarbios darbdavio ir profesinės sąjungos derybose dėtos pastangos susitarimui pasiekti, doras, konstruktyvus elgesys jas vedant, nepagrįstų delsimų vengimas ir pan. Faktas apie vėliau šalių pasiektą ir pasirašytą susitarimą (nors ginčas dėl nutrūkusių derybų ir paskelbto streiko teisėtumo nagrinėjamas teisme) savaime nevertintinas kaip nesąžiningas derybas nutraukusių asmenų elgesys, nes derybos yra dinamiškas procesas – net ir jas nutraukus bei surašius nesutarimų protokolą, skelbiamu streiku darbdavys skatinamas atnaujinti kolektyvines derybas, kad pateiktų palankesnę siūlymą darbuotojams. Taigi aplinkybė, kad net ir tuo atveju, kai derybos baigiasi nesutarimų protokolu ir darbuotojų paskelbtu streiku, darbuotojai ir darbdavys vis dėlto susitaria ir šiuo susitarimu padaromos didesnės nuolaidos, nei šalių siūlyta derybų metu, negali būti pagrindas konstatuoti, jog visi ankstesni darbuotojų reikalavimai buvo neteisėti, o elgesys nesąžiningas“⁹⁴.

Taigi galima konstatuoti, jog sąžiningumo principas darbo teisėje reikalauja, kad darbdaviui būtų keliami didesni atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, nes darbo santykių atveju darbuotojas dėl patirties ar specialiųjų žinių stokos turi palyginti mažiau galimybių tinkamai užtikrinti savo interesų apsaugą.

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, bylos Nr. 3K-3-81/2012 m.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-170/2014 m.

5. DĖL SISTEMINIO DK 35 STRAIPSNYJE ĮTVIRTINTŲ PRINCIPŲ TAIKYMO

Kartais teismai bendruosius teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus taiko konkrečiai bylai ir neišskiria nė vieno iš jų. Antai pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nevertino darbo teisėje nustatyto reglamentavimo, kad pagal DK 35 straipsnio 1 dalį darbuotojai, jų atstovai ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, atsižvelgti į protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Kaip jau minėta, pagal DK 158 straipsnio 2 dalį darbuotojas pertrauka pailsėti ir pavalgyti naudojami savo nuožiūra. Taigi darbdavys negali iš darbuotojo reikalauti, kad šis pietų pertraukos metu atliktų darbo pareigas. Tačiau negali būti paneigta darbdavio ir darbuotojo teisė susitarti atlikti tam tikrus darbus pietų pertraukos metu, jeigu tai būtina (DK 35 straipsnio 1 dalis, 158 straipsnio 5 dalis). Esant nustatytam fiksuotam pietų pertraukos laikui, darbuotojas tuo metu gali neatlikti savo darbo funkcijų ir toks jo teisėtas atsisakymas nebus vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Antai LAT konstatavo, kad pietų pertraukos metu darbuotojas nepadarė darbo, kurio dėl laiko specifikos ir neprivalėjo atlikti⁹⁵. Tačiau aukščiau nurodomoje byloje šia nutartimi negalima remtis, nes ieškovas sutiko padaryti atitinkamą darbą pietų pertraukos metu. Taigi esant tokiam ieškovo sutikimui, kad ir kokie būtų jo motyvai, jis privalėjo tinkamai atlikti prisiimtą pareigą. Aiškinant kitaip, jeigu darbuotojas, sutikęs atlikti tam tikrą darbą pietų pertraukos metu, nevykdytų šios pareigos, galėtų kilti neigiamų padarinių ne tik darbdaviui, bet ir kitiems gamybos proceso dalyviams. Pagrindžiant absoliučią darbuotojo teisę į pietų pertrauką ir kitomis svarbiomis priežastimis neribojant galimybės šia teise naudotis, manytina, kad darbuotojas gali elgtis, kaip nori, ir dėl darbdaviui kilusių neigiamų padarinių jam negalima taikyti atitinkamos atsakomybės. Kasacinis teismas konstatuoja, kad materialiosios teisės normų taikymas

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 31 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *I. T. v. AB „Šiaulių lyra“*, bylos Nr. 3K-3-79/2009.

atitinka byloje nustatytas aplinkybes ir toks ieškovo darbo teisių gynimas neprieštarauja jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams (DK 36 straipsnio 1 dalis). Teismai atsižvelgė ir į kitas byloje nustatytas aplinkybes (DK 238 straipsnis), todėl turėjo pagrindo ieškovui skirtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – pripažinti per griežta⁹⁶. Kitoje byloje teismas nurodė, kad DK 35 straipsnio 1 dalis įpareigoja darbuotoją ir darbdavį gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų ir draudžia piktnaudžiauti teise. Minėtieji reikalavimai yra svarbi darbo teisės dalis ir, kaip parodė ši byla, jų nepaisymas lemia šiurkštų darbo teisių pažeidimą. Darbdavio, kuris nesudaro galimybių darbuotojui pasirūpinti besilaukiančios žmonos staiga pablogėjusia sveikata ir net jį atleidžia iš darbo, elgesys yra visiškai nesąžiningas, prasilenkia su sveiku protu ir padorumu⁹⁷.

Aptariamųjų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų nesilaikymas teismo gali būti vertinamas kaip kooperavimo pareigos pažeidimas. LAT yra nurodęs, kad DK 35 straipsnyje nustatyta, jog darbuotojas turi sąžiningai naudotis savo teisėmis ir vykdyti pareigas. Šiuo atveju tai reiškia, kad darbuotojas, išrinktas į profesinės sąjungos renkamąjį organą, sąžiningai naudodamasis savo teise į įstatyme jam dėl to įtvirtintas garantijas, privalo informuoti darbdavį apie tokios garantijos turėjimą. Tokia informacija darbdaviui gali būti pateikta individualiai, tai gali būti padaryta ir viešo paskelbimo būdu, tačiau šis, atsižvelgiant į sąžiningumo bei protingumo reikalavimus ir kitus DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo santykių šalių teisių įgyvendinimo bei pareigų vykdymo principus, galėtų būti pripažintas tinkamu informavimu, tik jeigu tai būtų įprasta tokio pobūdžio informacijos skelbimo tvarka toje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje⁹⁸.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *O. Ž. v. UAB NEO GROUP*, bylos Nr. 3K-3-355/2012 m.

⁹⁷ Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje *K. V. v. UAB „Prekybos marketingo paslaugos“*, bylos Nr. 2A-1929-590/2013 m.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, bylos Nr. 3K-3-10/2011 m.

Apibendrinant teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų aiškinimą ir taikymą galima konstatuoti, kad šie teisės principai yra ir gali būti bylose taikomi tiesiogiai, t. y. tiriant ginčo šalių elgesio atitiktį tam tikram principui ar visiems šiems principams kartu. Be to, labai svarbu tiksliai ir išsamiai nustatyti bylos aplinkybes: šalių elgesį ir jo motyvus, kaltę, interesus, šalių statusą ir kt. Reikėtų pabrėžti, kad normų taikymas negali būti atsietas nuo teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų.

6. TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SĄŽININGUMO PRINCIPŲ TAIKymo DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Atlikus teisminių darbo ginčų bylų analizę ir ištyrus, kokiais atvejais teismai taikė teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus, galima pateikti tam tikrų įžvalgų.

Kalbant apie teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymą, konstatuotina, kad iš visų bylų, kurioms taikyti teisės principai, minėtaisiais principais buvo remiamasi dažniausiai, t. y. 22,5 proc. visų bylų ir 57,5 proc. bylų, kurioms buvo taikomas teisės principas. Kitaip tariant, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais buvo remiamasi dažniau nei kas antroje byloje, kurioje buvo taikomas nors vienas teisės principas. Antroje vietoje pagal taikymo dažnumą yra proporcingumo principas, taikomas jau tik kas penktoje byloje, kuriose buvo remiamasi nors vienu principu (žr. 1 skyriaus 1.10 lentelę).

Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo atvejai sudarė 86,8 proc. visų bylų, kuriose jie buvo taikomi siekiant užtikrinti teisingumo vykdymą, 38 proc. bylų jie taikyti normoms aiškinti, 28,3 proc. – bylose, kur buvo aptinkama teisės spraga. Tai patvirtina, kad minėtųjų principų taikymas iš esmės susijęs su teisingumo užtikrinimu per teisės normų aiškinimą arba teisės spragų šalinimą (žr. 2.1 lentelę).

6. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

2.1 lentelė. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo tikslai

Kokiems tikslams taikomas principas?	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=258)
Nsureguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti	73	28,3
Normoms išaiškinti	98	38,0
Normoms su laikotarpiu suderinti	14	5,4
Teisingumo vykdymui užtikrinti	224	86,8

Pabrėžtina, kad net 62 proc. bylų buvo taikomi šie principai ar jais remiamasi argumentuojant, bet ne visada vadovaujamasi jau suformuota teismų praktika, t. y. kas trečioje byloje (31,4 proc. bylų) principas taikomas atsižvelgiant į teismų praktiką, nurodant precedentus (žr. 2.2 lentelę).

2.2 lentelė. Kaip taikomas principas (N=258)?

Principo taikymas		Pagal suformuotą teismų praktiką (precedentus)	Formaliai (neargumentuoti), neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo
Taip	Skaičius	81	67
	Dalis procentais	31,4	26
Ne	Skaičius	138	160
	Dalis procentais	53,5	62
Nėra duomenų	Skaičius	39	31
	Dalis procentais	15,1	12

Svarbu pabrėžti, kad teismai, taikydami šiuos principus, dažniausiai (71 atveju) rėmėsi Lietuvos teismų bylomis, kuriose buvo atskleista principo esmė, be to, ES teisės aktais (8 atvejais), tarptautiniais teisės aktais (7 atvejais), ETT ir EŽTT praktika (atitinkamai po 2 ir 3 atvejus) (žr. 2.3 lentelę).

2.3 lentelė. Kuo rėmėsi teismas, taikydamas principą?

Taikydamas principą teismas rėmėsi	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=258)
ES teisės aktais	8	3,1
Tarptautiniais teisės aktais	7	2,7
ETT praktika	2	0,8
EŽTT praktika	3	1,2
Kitos valstybės teisės aktais	0	0,0
Kitomis bylomis, kuriose buvo atskleista nurodytojo principo esmė	71	27,5
Nėra duomenų	184	71,3

Reikėtų pabrėžti, kad teismai gana dažnai neatskiria teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų ir taiko šių principų visumą (49,3 proc. iš visų bylų, kuriose buvo taikomi teisės principai, minimi visi trys principai kartu), tačiau kartais nurodomas ir paminimas tik vienas iš šių principų. Dažniausiai kaip atskiras taikomas teisingumo principas. Bendrai teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai minimi 54,3 proc. bylų, kuriose buvo taikomi ir kiti principai (kartu su proporcingumo – 22,5 proc., teisingo apmokėjimo – 11,2 proc., teisėtų lūkesčių – 9,7 proc. bylų) (žr. 2.4 lentelę).

2.4 lentelė. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymas kartu su kitais principais

Kiti principai, su kuriais buvo taikomi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=258)
Asociacijų laisvės	0	0,0
Laisvės pasirinkti darbą	2	0,8
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą	0	0
Darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir	16	6,2

6. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis		
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	4	1,6
Teisingo apmokėjimo už darbą	29	11,2
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0	0,0
Darbo santykių stabilumo	13	5,0
Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes	0	0,0
Kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus	2	0,8
Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus	3	1,2
Teisėtų lūkesčių	25	9,7
Proporcingumo	58	22,5
Kita	38	14,7

Tyrimų duomenimis, bendraisiais atvejais teisingumo, protinumo ir sąžiningumo principai dažniausiai taikomi darbo sutarčių nutraukimo (34,9 proc.), darbo apmokėjimo (42,2 proc.), neteisėto atleidimo iš darbo bylose (17,1 proc.), skiriant drausmines nuobaudas (12 proc.), materialinės atsakomybės (8,1 proc.) ir darbo sutarties vykdymo bylose (8,1 proc.) (žr. 2.5 lentelę).

2.5 lentelė. Kokie DT instituto ginčai sprendžiami taikant teisės principus?

Darbo teisės ginčai, kuriuose taikomi teisės principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=258)
Apmokėjimo	109	42,2
Darbo ir poilsio laiko	15	5,8
Drausminių nuobaudų	31	12
Materialinės atsakomybės	21	8,1
Sudarant darbo sutartį	6	2,3
Vykdant darbo sutartį	21	8,1
Keičiant darbo sutartį	11	4,3
Nutraukiant darbo sutartį	90	34,9
Kolektyvinių santykių	7	2,7

Atostogų suteikimo	6	2,3
Naktinio ar viršvalandinio darbo	3	1,2
Pirmenybės likti darbe	8	3,1
Darbo sąlygų	7	2,7
Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo	1	0,4
Neteisėto atleidimo	44	17,1
Įmonės ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju	6	2,3
Nelaimingų atsitikimų darbe atveju	7	2,7
Kita	79	30,6

Minėtieji principai yra glaudžiai susiję su sankcijų taikymu atkuriant teisingumą, kad tos sankcijos būtų atitinkamai proporcingos – 51,6 proc., veiksmingos – 26 proc., atgrasančios – 7 proc. bylų.

Dažniausiai teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai taikomi tais atvejais, kai bylos aplinkybės yra susijusios su atsakomybės taikymu (49,2 proc. bylų), pagrindžiant darbdaviui taikomą pareigą ir atsakomybę už tinkamą darbo sutarties sudarymą ir sąlygų vykdymą (29,5 proc. bylų) (žr. 2.6 lentelę).

2.6 lentelė. Atsakomybės taikymas darbdaviui

Atsakomybės taikymas darbdaviui	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=258)
Darbdaviui taikoma pareiga ir atsakomybė už tinkamą darbo sutarties ir sąlygų sudarymą	76	29,5
Atsakomybė sumažinta atsižvelgiant į neteisėtus priešingos šalies veiksmus, privertusius sukelti pažeidimus	28	10,9
Atsakomybė taikyta atsižvelgiant į nustatytus objektyvaus ir subjektyvaus elgesio standartus	127	49,2

Kai šalims įstatymas leidžia susitarti dėl įstatymuose nenumatytų tarpusavio teisių ir pareigų, teismai, aiškindami minėtuosius susitarimus, 17,1 proc. bylų rėmėsi šiais principais (žr. 2.7 lentelę).

6. Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymo darbo ginčų byloje tyrimo rezultatų apibendrinimas

2.7 lentelė. Kur teismas taikė principą?

Principo taikymas teisme	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=258)
Teismas vertino (atsižvelgė į) principą, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys ir vietos (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato šis Kodeksas ar kiti įstatymai	22	8,5
Kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia teisinių darbo santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas	44	17,1

Apibendrinant pateiktus duomenis darytina išvada, kad teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymas būtinas siekiant užtikrinti darbo teisės subjektų interesų pusiausvyrą aiškinant ir taikant teisės normas, šalių susitarimus ar užpildant teisės spragas. Pabrėžtina, kad teismai turėtų detaliau argumentuoti, kodėl taiko minėtuosius principus, paaiškinti ir pagrįsti jų taikymo aplinkybes, priešingu atveju negalėtų būti užtikrinamas teisinio reguliavimo teisės principais tikslas.

III SKYRIUS

ASOCIACIJŲ LAISVĖ

DR. RAMUNĖ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ

III SKYRIAUS TURINYS

1. Asociacijų laisvė tarptautiniuose ir regioniniuose dokumentuose.....	76
1.1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija	76
1.2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija	77
1.3. Europos socialinė chartija	78
1.4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos .	79
2. Asociacijų laisvė Lietuvos konstitucinėje teisėje.....	81
3. Darbuotojų atstovų teisių apsauga	87
4. Asociacijų laisvės įgyvendinimo ypatumai viešajame sektoriuje	96
4.1. Valstybės tarnyba	96
4.2. Vidaus tarnyba.....	98
4.3. Žvalgybos, specialiųjų tyrimų, finansinių nusikaltimų tarnybos ..	99
4.4. Prokuratūra ir kalėjimų sistema.....	100
4.5. Valstybės sienos apsauga ir muitinės sistema	101
4.6. Teisėjai ir diplomatai.....	101
4.7. Krašto apsaugos ir karo tarnybos sistemos	102
5. Darbo tarybos ir asociacijų laisvė.....	104

Asociacijų laisvė – vienas iš pamatinių teisės principų, be kurio neišsivaizduojama demokratinė valstybė bei pilietinė visuomenė, ir kartu reali galimybė įgyvendinti kolektyvinę darbo teisę. Demokratinis įmonės valdymas, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus, kolektyvinės derybos ir streikai nėra totalitarinių režimų valstybėms būdingi požymiai. Aptariamoji laisvė turėtų būti užtikrinama bent trijose srityse: pilietinėje, politinėje ir darbo (profesinėje). Būtent todėl ES, Jungtinių Tautų ir Lietuvos teisėje asociacijų laisvė pripažįstama realia tik tada, kai apima visas minėtas sritis.

Tam, kad asociacijų laisvė būtų iš tikrųjų įgyvendinama profesinėje ir darbo teisės srityse, labai svarbu, kad kiekvienos valstybės reguliavimas ir praktika atitiktų bent šias tris sąlygas:

- asociacijų laisvę turėtų įgyvendinti ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai (vadinamasis abipusiškumo principas);
- kad kiekviena valstybė asmenims įgyvendinant aptariamąją teisę būtų aktyvi pagalbininkė, o ne pasyvi stebėtoja;
- kad socialinės partnerystės šalys pripažintų viena kitą ir vengtų dominuoti kitų atžvilgiu.

Tik tada, kai užtikrinamos šios sąlygos, kolektyvinės darbo teisės subjektai, pasitelkę kolektyvinį dispozityvųjį teisinio reguliavimo metodą, gali įgyvendinti savo teises, sudaryti kolektyvines sutartis ir jas vykdyti, dalyvauti teisėkūros procesuose, spręsti kolektyvinius darbo ginčus ir, palaikydami profesinius ir teisinius darbo santykius, atlikti kitas demokratines funkcijas. Asociacijų laisvės įtvirtinimas teisėje ir minėtųjų trijų sąlygų užtikrinimas sudaro prielaidas atsirasti kolektyvinėms sutartims, socialiniams paktams ir kitiems susitarimams bei juos įgyvendinti, tokiu būdu pasiekiamas socialinis kompromisas ir užtikrinama socialinė taika įmonėje, tam tikroje ekonomikos šakoje, teritorijoje ar valstybėje.

Asociacija (organizacija) darbo, profesinių ir socialinės partnerystės teisinių santykių prasme aprėpia visas darbuotojų ir savarankiškai dirbančiųjų bei darbdavių organizacijas ir kitus atstovus (darbo tarybas, darbuotojų patikėtinius, Europos darbo tarybas ir kt.), siekiančius atstovauti minėtųjų subjektų interesams.

Tarptautinėje ir nacionalinėje konstitucinėje teisėje pabrėžiama asociacijų laisvė apima išvestinę specializuotą teisę steigti profesines sąjungas ir į jas vienyti, bet darbdavių organizacijų teisinio statuso

specifiškumui ir šių organizacijų veikimo garantijoms skiriama kiek mažiau dėmesio. Pripažįstama, kad susivieniję darbuotojai atstovauja silpnesniajai teisinių darbo santykių šaliai, todėl būtinos teisinės garantijos jų veiklos tęstinumui užtikrinti. Kita vertus, darbdavių organizacijų, kaip atstovaujančiųjų stipresniajai darbo santykių šaliai, garantijos neišskiriamos.

1. ASOCIACIJŲ LAISVĖ TARPTAUTINIUOSE IR REGIONŲ DOKUMENTUOSE

Asociacijų laisvė visuotinai pripažįstama kaip viena iš esminių žmogaus teisių ir laisvių, įtvirtintų daugelyje pagrindinių regionų ir tarptautinių organizacijų dokumentų. Valstybės narės įpareigojamos sudaryti sąlygas, kad kiekvienas žmogus niekieno neverčiamas galėtų naudotis teise vienytis ir teise nesivienyti arba išvis nepriklausyti jokiai organizacijai.

Asociacijų laisvė įtvirtinta TDO konstitucijos preambulėje, kurioje yra deklaruojama, jog „asociacijų laisvės principo pripažinimas“ yra priemonė darbo sąlygoms pagerinti ir taikai įtvirtinti. Ši laisvė ir teisė bei principas plėtojami ir kituose Jungtinių Tautų dokumentuose:

- 1) 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 straipsnyje;
- 2) TDO teisėje: atitinkamose TDO konvencijose, rekomendacijose, Asociacijų laisvės komiteto formuojamoje šio principo taikymo praktikoje;
- 3) Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte;
- 4) Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte.

1.1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija

Asociacijų laisvės įvairiapusiškumą atspindi ir Europos Sąjungos 1996 m. Pagrindinių teisių chartija, kurioje įvardijamos trys jau minėtos pagrindinės asociacijų laisvės įgyvendinimo sritys: profesinė, politinė ir pilietinė. Chartijos 12 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas asmuo turi teisę kartu su kitais laisvai burtis į taikius susirinkimus,

vienytis į visų lygių asociacijas (ypač politines, profesines ar pilietines, įskaitant ir teisę steigti profesines sąjungas) bei į jas stoti ir ginti savo interesus. Pagal Chartiją, darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos, vadovaudamiesi ES teise ir nacionaliniais teisės aktais bei praktika, turi teisę derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju savo interesams ginti imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus (28 straipsnis).

1.2. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija

EŽTK 11 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens teisė ginti savo interesus siekiant steigti profesines sąjungas ar į jas stoti (1 dalis). Aptariamojo EŽTK straipsnio 2 dalyje leidžiami naudojimosi šia teise ribojimai asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose. Kiti aptariamąsios teisės ir principo ribojimai gali būti tik teisėti, įtvirtinti įstatymais ir taikomi tik tada, jeigu jie demokratinėje visuomenėje yra būtini valstybės ar visuomenės saugumo interesams užtikrinti (siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams) bei gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Asociacijų laisvės principo įtvirtinimas EŽTK yra svarbus žingsnis, nes asmenys, teikdami skundą EŽTT, turi realių galimybių ginti savo teises tarptautiniu lygiu.

EŽTT praktikoje pripažįstama, kad profesinės sąjungos naudojasi suteikta laisve ir nustato savo taisykles dėl narystės (narių priėmimo ir pašalinimo) sąlygų, veiklos organizavimo ir narystės mokesčių mokėjimo. Kartu EŽTT yra pabrėžęs, kad nors EŽTK tekste tiesiogiai ir neįtvirtinta, vis dėlto kiekvienas vertimas stoti į konkrečią profesinę sąjungą yra nesuderinamas su Konvencijos tikslais. Nors EŽTK taikymo praktikoje pripažįstama, jog verčiant asmenis stoti į konkrečią profesinę sąjungą ne visais atvejais ir ne bet kokia įtaka gali prieštarauti Konvencijai, tačiau, pavyzdžiui, atleidimo iš darbo grėsmė, kuri, be kita ko, apima ir pragyventi reikalingų lėšų praradimą, yra laikoma rimčiausia prievartos forma. Be to, įpareigojimas darbuotojams ar savarankiškai dirbantiems asmenims stoti į konkrečią profesinę sąjungą EŽTT ne kartą buvo pripažintas prieštaraujančiu Konvencijai, kaip varžantis asociacijos laisvę ir pažeidžiantis minėtųjų asmenų interesus.

Antai 1993 m. birželio 30 d. byloje *Sigurdur A. Sigurionsson prieš Airiją* EŽTT pripažino, kad reikalavimas taksi vairuotojui prisidėti prie atitinkamos asociacijos, kartu nurodant, kad priešingu atveju jis prarastų licenciją, prieštaravo EŽTK 11 straipsniui ir pažeidė negatyvią asociacijų laisvę.

Asmens vertimas prieš jo valią finansuoti organizacijos veiką irgi gali būti pripažįstamas prieštaraujančiu asociacijų laisvės principui. Antai byloje *Vordur Ólafsson prieš Islandiją*⁹⁹ EŽTT patvirtino, kad imperatyvas mokėti įmokas (net ir nedideles), nors asmuo nėra tam tikros organizacijos narys, riboja negatyvųjų asociacijos laisvės aspektą.

Panašūs įpareigojimai, kaip paneigiantys asociacijų laisvę darbuotojams ar laisvųjų profesijų atstovams burtis į atitinkamas organizacijas, buvo pripažinti ir kitose EŽTT bylose.

1.3. Europos socialinė chartija

Europos socialinės chartijos įgyvendinimo praktikoje akcentuojama, kad išankstinis leidimas kurti atitinkamą asociaciją ir deklaravimas apie darbuotojų ar darbdavių organizacijos steigimą ar jos registravimas neturėtų tapti kliūtimi įkurti pačią asociaciją. Registracijos mokesčiai galimi tik tada, jeigu jie numatyti nacionalinėje teisėje organizacijai steigti, ir galėtų būti tik tokie, kad padengtų būtinąsias administravimo išlaidas¹⁰⁰.

Pabrėžtinas ir kurį laiką Lietuvai buvęs aktualus teisinis minimalaus narių skaičiaus reikalavimas, kuris pagal Chartijos 5 straipsnį yra pagrįstas tik tada, jeigu netampa realia organizacijos steigimo kliūtimi. Pavyzdžiui, reikalavimas kuriant profesinę sąjungą įtraukti dešimt procentų darbuotojų, kai bendras jų skaičius įmonėje yra labai didelis, buvo pripažintas neproporcingu ir dėl to ribojančiu laisvę burtis į minėtąją organizaciją. Tačiau Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas yra konstatavęs, kad vien minimalaus narių skaičiaus nustatymas nepažeidžia Chartijos nuostatų, jeigu pernelyg didelio narių skaičiaus reikalavimo neatitikimas netampa pagrindu už registravimą atsakingai institucijai neregistruoti įsteigtos organizaci-

⁹⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. balandžio 27 d. byla *Vördur Ólafsson v. Iceland*, bylos Nr. 20161/06, ECHR 2010.

¹⁰⁰ KRASAUSKAS, R., *et al.* Kolektyvinė darbo teisė (vadovėlis). Vilnius, 2013, p. 66.

jos. Lietuvos teisė kurį laiką buvo pripažįstama kaip prieštaraujanti aptariamajos Chartijos nuostatomis, nes CK 2.38 straipsnio 2 dalis painiai nustatė neproporcingus minimalaus profesinės sąjungos steigėjų skaičiaus reikalavimus: „<...> ne mažiau kaip trisdešimt steigėjų arba jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra ne mažiau kaip trisdešimt steigėjų ir jie (jos) sudarytų ne mažiau kaip 1/5 visų darbuotojų (o 1/5 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai) <...>.“ Minėtoji nuostata buvo pakeista 2010 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. XI-881 ir 2010 m. birželio 19 d. įsigaliojusioje (šiuo metu galiojančioje) minėtojo įstatymo nuostatoje numatyta, kad „Profesinė sąjunga yra įsteigiama, jeigu ji turi ne mažiau kaip dvidešimt steigėjų arba jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje jie sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai), ir profesinės sąjungos susirinkime yra patvirtinti jos įstatai bei išrinkti valdymo organai“¹⁰¹. Pastarieji steigėjų skaičiaus reikalavimai 2014 m. Komiteto pripažinti kaip atitinkantys Chartiją ir jos praktiką¹⁰¹.

1.4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos

1998 m. Fundamentalių principų (Filadelfijos) deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe įpareigoja valstybes nares gerbti, skatinti ir įgyvendinti asociacijų laisvės principą, neatsižvelgiant į tai, ar jos yra ratifikavusios atitinkamas konvencijas ar ne. 1948 m. TDO konvencijos Nr. 87 2 straipsnyje nustatyta, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis, be jokių išimčių ar išankstinio leidimo turi teisę steigti organizacijas ir į jas stoti. Valstybinės valdžios institucijos įpareigojamos „susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja“ (3 straipsnis)¹⁰².

¹⁰¹ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto išvada dėl Europos socialinės chartijos 5 straipsnio 22 punkto [interaktyvus, žiūrėta 2015-09-05], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2014_en.pdf>.

¹⁰² Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

Metais vėliau (1949 m.) priimtoje TDO konvencijoje Nr. 98¹⁰³ nurodyta, kad laisvė vienytis nesuderinama su prievarta, spaudimu priklausyti kokiai nors organizacijai ar asociacijai, be to, negali būti sudaromos geresnės išsidarbinimo, darbo ar kitos sąlygos ir teikiamos privilegijos asmenims, nestojantiems į tokias organizacijas ar įsipareigojantiems iš jų išstoti. Šioje Konvencijoje dar įtvirtintas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo arba kitokiu būdu padaryti jam žalos dėl narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu, arba kaip nors kitaip trukdyti įgyvendinti šią teisę. Prie minėtųjų kišimosi veiksmų priskiriami ir tokie, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu siekti, kad šios taptų kontroliuojamos darbdavių arba jų organizacijų.

Apibendrinant tarptautinius dokumentus, įtvirtinančius asociacijų laisvės principą, išskirtini šie svarbiausi juose įvardijami asociacijų laisvės aspektai:

- visapusiškumo – asociacijų laisvė yra reali tik tada, kai konkrečioje valstybėje ji garantuojama ne tik profesiniu, bet ir politiniu bei pilietiniu lygmenimis;
- abipusiškumo profesinėje srityje – asociacijų laisvė šioje srityje yra reali tik tada, jeigu ja gali naudotis ir faktiškai naudojasi ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai;
- pripažinimo principas, pagal kurį socialiniai partneriai, įgyvendindami asociacijų principą, privalo ne tik remtis teisinėmis prielaidomis susivienyti, bet ir būti pripažįstami priešingos šalies, nevengdami pradėti derybų ir neignorudami kitos šalies buvimo bei pan.;
- mechanizmų, užtikrinančių realų šios teisės ir laisvės įgyvendinimą, buvimas ir, esant poreikiui, aktyvus valstybės vaidmuo skatinant aptariamojo teisės principo taikymą.

¹⁰³ Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.

2. ASOCIACIJŲ LAISVĖ LIETUVOS KONSTITUCINĖJE TEISĖJE

Asociacijų laisvė yra įtvirtinta Konstitucijos 35 straipsnyje, taip sukuriama konstitucinės teisinės prielaidos burtis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, kurių veikla ir tikslai neprieštaruoja Konstitucijai ir įstatymams. Konstitucijoje ne tik laiduojama teisė laisvai vienytis visų socialinės veiklos sričių atstovams, bet įtvirtinama ir konkreti asociacijos rūšis – profesinės sąjungos. Pagal Konstitucijos 50 straipsnį, profesinės sąjungos veikia darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje bei gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, be to, Konstitucijos 51 straipsniu darbuotojams yra suteikiama teisė streikuoti. Šią konstitucinę asociacijų laisvę detalizuojančios nuostatos numatytos Asociacijų, Profesinių sąjungų, Tarptautinių sutarčių bei Valstybės tarnybos ir kituose įstatymuose, DK, CK bei socialiniuose paktuose, kolektyvinėse sutartyse ir susitarimuose.

Asociacijų laisvės turinys plėtojamas ir LRKT jurisprudencijoje, kur (kaip ir tarptautinėje teisėje) išskiriami du svarbiausi asociacijų laisvės aspektai:

- 1) pozityvusis;
- 2) negatyvusis.

Pozityvusis asociacijų laisvės aspektas apima kiekvieno asmens teisę laisvai kurti asociacijas (įskaitant darbdavių ir darbuotojų), stoti ar burtis į jas ir joms priklausyti. LRKT konstatavo, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir savarankiškos darbuotojų organizacijos. Darbuotojai į profesinę sąjungą buriasi tam, kad galėtų organizuotai ir vieningai ginti savo profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Asmuo, stodamas į profesinę sąjungą, laisva valia renkasi būtent šią organizaciją kaip vieną efektyviausių savo teisių ir interesų gynimo formų. Kartu siekiama, kad šis pozityvusis aptariamasis laisvės aspektas veiktų realiai: darbdaviui ar jo įgaliotajam atstovui draudžiama priėmimą į darbą arba siūlymą išlaikyti darbo vietą sieti su reikalavimu darbuotojui nestoti į profesinę sąjungą arba iš jos išstoti.

Negatyvusis asociacijų laisvės aspektas reiškia, kad joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors asociacijai ir kiekvienas turi teisę iš tokios asociacijos išstoti. LRKT yra konstatavęs, kad Konstitucijoje yra laiduojama teisė laisvai spręsti, ar priklausyti kokiam

nors asociacijai ar ne, nes asmuo šią konstitucinę teisę įgyvendina laisva valia, kuri yra pamatinis asociacijų narystės principas.

LRKT ištyrė ir kitus svarbius konstitucinės asociacijų laisvės požymius:

- *daugialypiškumas*, įgalinantis ir leidžiantis asociacijų laisvei reikštis ne tik profesinėje, bet ir kitose viešojo gyvenimo srityse. Konstitucijos 35 straipsnyje nustatyta, kad „piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas“;
- *atstovaujamojo interesų įvairovė* – Konstitucija pripažįsta ir palaiko susivienijimų, kaip viešai veikiančių institucionalizuotų interesų grupių, įvairovę ir gina minėtųjų susivienijimų bei jų narių poreikius, atstovaujamus politinėje, ekonominėje, kultūrinėje, socialinėje ir kitose gyvenimo srityse. Darbuotojų atstovai veikia ne tik savo, bet ir atstovaujamojo vardu bei interesais. Pavyzdžiui, profesinė sąjunga negali skelbti streiko (išskyrus įspėjamąjį) savo iniciatyva ir skelbia tik tuo atveju, kai tam pritaria dauguma įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų. Vadinasi, skelbdama streiką, profesinė sąjunga vykdo tiek savo narių, tiek ir kitų tos įmonės darbuotojų valią, taigi atstovauja įvairių darbuotojų (o ne vieno darbuotojo ar tik savo narių) interesams;
- *įgyvendinama tik laisva asmens valia*, vadinasi, niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. LRKT nutarimuose (2000 m. gruodžio 21 d., 2004 m. liepos 1 d., 2005 m. liepos 8 d.) konstatuota, kad pats asmuo laisva valia sprendžia, ar jam priklausyti kokiam nors asociacijai ar ne. Taigi laisva asmens valia yra pamatinis narystės įvairiose bendrijose, politinėse partijose ir asociacijose principas. Iš čia kyla svarbus konstitucinis asociacijų laisvės principo aspektas – atstovavimas tik savo narių interesams ir jų valiai, jeigu toks atstovavimas, kaip jau minėta, neprieštarauja Konstitucijai ir įstatymams;
- asociacijos *tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams*. Antai Baudžiamojo kodekso 170¹ straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę tam, „kas kūrė <...> organizaciją, turinčią tikslą diskriminuoti žmonių grupę dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės

padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų <...> arba dalyvavo tokios grupės ar organizacijos veikloje, arba finansavo ar kitaip materialiai rėmė tokią grupę ar organizaciją“. Kita vertus, pagal Konstituciją net ir įstatymais negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris dirbtinai arba nepagrįstai varžytų susivienijimų steigimo laisvę ir veiklą;

- susivienijimų *autonomiškumas (savarankiškumas)*. LRKT 2005 m. vasario 10 d. sprendime konstatuota, kad Konstitucijoje įtvirtinta bendrijų, politinių partijų, asociacijų laisvė bei profesinių sąjungų kūrimosi ir veikimo laisvė lemia tai, kad visi šie susivienijimai, laikydamiesi įstatymų, gali savarankiškai, savo aktais (įstatais, statutais ir pan.) reglamentuoti vidaus tvarką <...>, įnašų mokėjimo dydį ir tvarką, savarankiškai nustatyti savo organizacinę struktūrą, narių einamas pareigas (*inter alia* vadovaujamas), organizavimosi lygmenį ir ypatybes.

Susivienijimų autonomiškumas reiškiasi dviem pagrindiniais aspektais:

- *per santykį su viešąja valdžia*. Esminis Konstitucijoje numatytų susivienijimų konstitucinio teisinio statuso elementas yra jų autonomiškumas valstybės valdžios atžvilgiu, nes tik būdami autonomiškai valstybės valdžios atžvilgiu susivienijimai ir asociacijos gali veiksmingai veikti kaip svarbus pilietinės visuomenės elementas, būti demokratinės valstybės piliečių saviraiškos forma ir visuomenės aktyvumo garantas¹⁰⁴. Tai suponuoja konstitucinę teisę savarankiškai, bet laikantis Konstitucijos ir įstatymų, savo aktais (įstatais, statutais ir pan.) reglamentuoti vidaus tvarką ir spręsti, dėl kokių teisių ir įpareigojimų bus deramasi su valstybės valdžios ir vietos savivaldos institucijomis. Konstitucinė teisė laisvai vienytis į susivienijimus yra susijusi su galimybe tuose susivienijimuose eiti įvairias pareigas. Šių pareigų tvarką nustato ne valstybės, o tik paties susivienijimo, kuris, kaip jau minėta, pagal Konstituciją yra autonomiškas viešosios valdžios atžvilgiu, vidaus tvarką reglamentuojantys aktai. Autonomiškumas per santykį su viešąja valdžia

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. liepos 1 d. ir 2005 m. liepos 8 d. nutarimai; Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. Tauragės medžiotojų klubas „Sakalas“*, bylos Nr. 3K-7-470/2009.

pasireiškia dar ir tuo, kad per trišales derybas (pvz., Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje) asociacijos ar kitos organizacijos atstovas turi teisę pareikšti savo atskirąją nuomonę, į kurią, be kita ko, turėtų būti atsižvelgiama priimant atitinkamus svarbius socialinius ir ekonominius sprendimus, pavyzdžiui, nustatant minimaliosios mėnesinės algos dydį. Vyriausybė, vadovaudamasi DK 187 straipsnio 1 dalimi, nustato darbo užmokesčio minimumą (minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą), tačiau tik Trišalės tarybos teikimu. Be to, minėtoji taryba turi teisę Vyriausybei siūlyti atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Taigi socialiniai partneriai per įstatymu formalizuotą procesą yra įtraukiami į svarbiausių valstybės sprendimų priėmimą ir gali savarankiškai teikti siūlymus. Vadinasi, tokie sprendimai nėra priimami vienasmeniškai, be to, su socialiniais partneriais minėtuoju darbo užmokesčio minimumo dydžio nustatymo ir kitais atvejais yra ne tik konsultuojamasi, bet ir jiems patiems įstatymu (DK) suteikiama galimybė inicijuoti atitinkamus sprendimus. Trišalė taryba gali pati sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo (DK 45 straipsnio 5 dalis);

- *per santykį su darbdaviu.* Dėl darbo santykių, kurie grindžiami darbuotojų pavaldumu darbdaviams, specifikos ir dėl to, kad darbuotojai paprastai yra silpnesnioji šių teisinių santykių šalis, darbdaviai, neretai pasitelkdami net aktyvius veiksmus, siekia, kad būtent profesinės sąjungos jų įmonėse nebūtų kuriamos. Stengiantis išvengti darbuotojų vienijimosi į organizacijas, imamasi šių veiksmų: paaukštinamos darbdaviui lojalių darbuotojų pareigos, didinamas darbuotojų (ne profesinių sąjungų narių) darbo užmokestis, net turint profesinės sąjungos ar kito organizuoto darbuotojų atstovo nuomonę atitinkamu darbuotojams aktualiu klausimu, imama konsultuotis su kitais darbuotojais, siekiant formuoti naują, paprastai darbuotojų atstovams nepriklausančio darbuotojų kolektyvo dalies darbdaviui palankią nuomonę ir sudaryti kitų su asociacijų laisve nesuderinamų

kliūčių. Minėtieji veiksmai yra ne tik diskriminaciniai, bet ir paneigiantys pačią konstitucinę asociacijų laisvę bei nesuderinami su įstatymu.

Konstitucinis teisinis profesinių sąjungų statusas

Daugelio valstybių konstitucijose yra įtvirtinta, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus. Paprastai šiems interesams atstovaujama ir jie yra ginami nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar įmonės lygmenimis, sudarant su darbdaviais kolektyvines sutartis, socialinius paktus ar kitus susitarimus. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgdama į darbuotojų interesus, siekia gerinti tos įmonės darbuotojų darbo sąlygas. Tačiau profesinės sąjungos, dalyvaudamos derybose (dvišalėse ir trišalėse) su darbdavių atstovais, valstybinės valdžios institucijomis, taip pat tarptautinių organizacijų veikloje, sprendžia ir socialines bei ekonomines visų darbuotojų (ne tik savo narių) problemas. Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos kuriamos laisvai, veikia savarankiškai, gina darbuotojų profesines, ekonomines, socialines teises ir interesus. Į šias organizacijas darbuotojai vienijasi įvairiais pagrindais: profesiniu, pareiginiu, teritoriniu ar vadovaudamiesi kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais.

Teisėtai profesinių sąjungų veiklai būdingi tokie specialieji konstituciniai asociacijų laisvės aspektai:

- profesinės sąjungos istoriškai susikūrė ir išliko kaip darbuotojų organizacijos, skirtos efektyviau, nei tai daroma individualiai, atstovauti jų teisėms ir jas ginti. Taigi į profesines sąjungas yra vienijamasi tam, kad jų narių teisės ir interesai būtų ginami organizuotai, o stojantis į profesinę sąjungą asmuo šią organizaciją laisva valia rinktųsi kaip vieną iš veiksmingesnių (palyginti su minėtuoju individualiuoju atstovavimu arba atstovavimu darbo tarybose ar pan.) savo darbo teisių ir interesų gynimo formų;
- profesinės sąjungos steigimo ir jos veiklos teisėtumo klausimą sprendžia ne darbdavys, o teismas. Tiesa, Lietuvos bendrosios kompetencijos teismai asociacijų laisvės ir su ja susijusių principus neretai vertina gana formaliai. Šią konstitucinę teisę Lietuvoje kol kas nelengva įgyvendinti (tai rodo ir menkas darbuotojų aktyvumas dalyvauti profesinių sąjungų veikloje);

- konstitucinė profesinių sąjungų paskirtis yra dvejopa, t. y., kaip minėta, šios organizacijos turi atlikti dvejopą funkciją: atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti bei įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus.

Darbdaviui ar jo įgaliotajam atstovui draudžiama daryti įtaką primant asmenį į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą arba iš jos išstotų. Be to, vien faktas, kad darbdavys nepripažįsta profesinės sąjungos, tarkime, veikiančios atitinkamoje įmonėje, nėra pakankamas pagrindas šių organizacijų atstovams netaikyti įstatymuose numatytų garantijų (tarkim, atleidimo iš darbo atveju) ar kitaip trukdyti profesinių sąjungų veiklai. Profesinių sąjungų įstatymo¹⁰⁵ 17 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas“. Kontrolės funkcijas atliekantys įgaliotieji profesinės sąjungos asmenys turi teisę nekludomai lankytis įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kur dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais, reglamentuojančiais darbo, ekonomines ir socialines sąlygas. Siekiant, kad šioje srityje profesinėms sąjungoms būtų sudarytos juridinės prielaidos ginti visus darbuotojus, 1994 m. gegužės 24 d. įstatymu profesinių sąjungų kontrolės galios buvo išplėstos suteikiant joms teisę tikrinti, kaip vykdomi su visų darbuotojų (ne tik profesinės sąjungos narių) teisėmis ir interesais susiję įstatymai, kolektyvinės sutartys ir susitarimai¹⁰⁶. Pabrėžtina ir tai, jog DK 33 straipsnis dar įtvirtina, kad „nevalstybinę darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos,

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20], <<http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta350/content>>.

jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus“.

3. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ TEISIŲ APSAUGA

TDO konvencijos Nr. 135¹⁰⁷ 1 straipsnyje yra pabrėžiama, kad „darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalos, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas“. Pagal šią konvenciją darbuotojų atstovams prilyginami:

- profesinių sąjungų ir profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai;
- renkamieji atstovai, t. y. įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, tam tikrose šalyse pripažįstama kaip išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva.

Atsižvelgdamas į minėtuosius tarptautinius teisinius reikalavimus ir siekdamas apsaugoti darbuotojus, dalyvaujančius profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų veikloje, įstatymų leidėjas įtvirtino jiems atitinkamas garantijas DK, Profesinių sąjungų, Darbo tarybų ir kituose įstatymuose. Tokios nuostatos įstatymuose yra būtinos, jos kyla iš visuotinio pripažinimo, kad darbuotojų atstovų ir darbdavių interesai iš esmės yra priešaringi, o darbuotojams ir jų atstovams yra būtina papildoma teisinė apsauga, nes pastarieji yra silpnesnioji teisinių darbo santykių šalis. Svarbu ir tai, kad Lietuvos teisė saugo ne tik atitinkamų profesinių sąjungų organų narius, bet ir kitus darbuotojų atstovus. DK 23 straipsnyje įtvirtintu tiesioginiu draudimu darbdaviui

¹⁰⁷ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje (Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu Nr. I-507). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.

savo valia nutraukti darbuotojų atstovų veiklą darbdaviai įpareigojami gerbti visų teisėtai veikiančių darbuotojų atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti.

Pagal DK 134 straipsnį, darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, per laikotarpį, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Darbdavys, norėdamas minėtoju pagrindu gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą raštu ir nurodyti:

- kurį darbuotojų atstovą ketinama atleisti iš darbo;
- numatomą atleidimo datą;
- atleidimo iš darbo priežastis, pagrindą ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas;
- atsiskaitymo su ketinamu atleisti darbuotoju tvarką.

Be to, DK 129 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje.

DK dar yra atskiras 134 straipsnis darbuotojų atstovų garantijoms užtikrinti. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, kad profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleidžiami iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per pastaruosius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos) be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.

Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujамasis organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo ir sutikimą ar nesutikimą atleisti tokį darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu (DK 134 straipsnio 2 dalis). Jeigu darbuotojams atstovaujantis organas per minėtąjį laikotarpį darbdaviui neatsako, šis turi teisę nutraukti darbo sutartį. Be to, darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujancio organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą.

Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jeigu darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus. Manytina, kad teismas paprastai turėtų *ex officio* vertinti, ar darbuotojas nėra diskriminuojamas dėl jo narystės ar veiklos atstovaujamuose organuose, t. y. ar nėra iš darbo atleidžiamas vien dėl to, kad dalyvauja minėtojoje veikloje (praktiškai galimi tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos atvejai). Nesant tokios diskriminacijos, svarbu įvertinti, ar palikus tokį darbuotoją dirbti nebus iš esmės pažeisti darbdavio interesai. Darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja, kol baigiasi DK 130 straipsnyje nustatyti išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Darbuotojas, atleistas iš darbo pažeidžiant šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu turėtų būti grąžinamas į ankstesnįjį darbą.

Be to, DK 135 straipsnis įtvirtina ir darbuotojų, išrinktų į atstovaujamuosius organus (DK 19 straipsnis), pirmenybės teisę būti pakliktiems dirbti, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius.

Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnis įtvirtina atitinkamas papildomas profesinių sąjungų narių teisių garantijas:

1. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujimąjį ir (arba) valdymo organą¹⁰⁸, per laikotarpį, kuriam jis išrinktas, nesant darbuotojo kaltės ar negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo¹⁰⁹. Ši įstatymo norma

¹⁰⁸ Profesinių sąjungų steigimas, kaip jau minėta, reglamentuojamas CK 2.38 straipsnyje ir Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnyje. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 4 straipsnį, profesinės sąjungos veikia laikydamosi ne tik konstitucinių bei įstatymų imperatyvų, bet ir savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais profesinės sąjungos įstatais (statutu). Profesinių sąjungų įstatams (statutui) keliami CK 2.47 straipsnyje ir Profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnyje numatyti reikalavimai, pagal kuriuos profesinės sąjungos įstatuose (statute), be kita ko, turėtų būti nurodoma profesinės sąjungos organizacinė struktūra, jos organai ir jų kompetencija bei skyrimo ir atšaukimo tvarka. Taigi konkretūs profesinės sąjungos organai, įvardijant, kurie iš jų yra renkamieji, atstovaujantieji ar valdymo, kokia jų išrinkimo tvarka ir pan., nustatoma konkrečios profesinės sąjungos įstatuose (statute).

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalis. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

reiškia, kad profesinės sąjungos narys, kai sprendžiamas jo atleidimo iš darbo klausimas, yra ginamas profesinės sąjungos. Taigi toks asmuo dėl savo narystės profesinėje sąjungoje, palyginti su kitais darbuotojais, įgyja papildomų garantijų.

2. Kitos normos¹¹⁰ reguliuoja tų profesinės sąjungos narių, kurie yra išrinkti į atitinkamus profesinės sąjungos organus, darbo ir socialines garantijas. Šios garantijos tokiems profesinės sąjungos nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami ar su jais nebūtų susidorota už jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklą (pvz., be pagrindo perkeliant į kitą darbą arba išvis atleidžiant, skiriant drausminių nuobaudų ir pan.), be to, per darbo šiuose organuose laikotarpį jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės.

Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, skiriant drausmines nuobaudas (išskyrus atleidimą iš darbo) įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Ši nuostata yra skirta tam, kad asmenys dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų diskriminuojami ir darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės. Tais atvejais, kai darbdavys minėtojo sutikimo negauna, pagal DK 134 straipsnio 3 dalį, jis turi teisę tokį atsisakymą tiesiogiai ginčyti teisme, o šis minėtąjį atsisakymą gali panaikinti, jeigu darbdavys įrodo, kad toks atsisakymas iš esmės pažeidžia jo interesus. Teismas, nagrinėdamas atitinkamą darbdavio reikalavimą, CPK nustatyta tvarka turi patikrinti ir įvertinti: a) darbdavio nurodyto intereso buvimo faktą, šio intereso teisėtumą ir svarbą; b) ginčijamo atsisakymo duoti sutikimą pagrįstumą; c) darbdavio nurodytą jo intereso esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priežastinį ryšį su ginčijamu atsisakymu.

Sudarant kolektyvinę sutartį gali būti numatoma, kad aptariamoji garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar kolektyviniuose sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus kitų organų sutikimo.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2, 3, 4, 5 ir 6 dalių nuostatos. Žr. *Ibid.*

Nagrinėjant asociacijų laisvės principo taikymą Lietuvos teismų praktikoje, reikėtų pabrėžti, kad daugiau dėmesio vertos tik trys bylos:

- viena susijusi su atitinkamo profesinės sąjungos nario atleidimu iš darbo;
- dvi susijusios su drausminės atsakomybės taikymu atitinkamam profesinės sąjungos nariui.

LAT, detalizuodamas asociacijų laisvės principo turinį darbuotojų atstovų atleidimo iš darbo atveju, savo 2010 m. kovo 30 d. nutartyje konstatavo, jog apeliacinės instancijos teismas darbdavio ir darbuotojų atstovų konsultaciją, kurios metu darbuotojų atstovai buvo tik informuoti, kad bus naikinama ieškovo (tuomečio profesinės sąjungos padalinio pirmininko pavaduotojo) pareigybė, nepagrįstai prilygino sutikimui atleisti tokį darbuotoją. Taigi darbuotojas buvo atleistas iš darbo nepagrįstai konstatavus, kad padalinio profesinės sąjungos pirmininkas davė sutikimą atleisti darbuotojų atstovą iš darbo pagal DK 129 straipsnį ir kad minėtasis sutikimas atitiko įstatymo reikalavimus.

Bylą nagrinėjanti teisėjų kolegija vertino, kad iš nurodytosios konsultacijos turinio matyti, jog darbdavio atstovai informavo darbuotojų atstovus tik apie naikinamas pareigybes, bet neprašė duoti raštiško sutikimo atleisti ieškovą iš darbo pagal 129 straipsnį, vadinausi, konsultacijoje dalyvavęs profesinės sąjungos padalinio pirmininkas DK 134 straipsnio 2 dalies reikalavimus atitinkančio sutikimo nedavė. Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijų teismai, sprenddami ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą, nesivadovavo profesinės sąjungos, kurios narys buvo ieškovas, įstatais, galiojusiais ieškovo atleidimo iš darbo metu, ir nenustatė, koks pagal minėtuosius įstatus profesinės sąjungos renkamas organas turėjo duoti sutikimą dėl jo atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Atsižvelgiant į Profesinių sąjungų įstatymo 4 straipsnio nuostatą, kad profesinės sąjungos savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais įstatais (statutu), tokie bylos duomenys LAT leido daryti išvadą, jog apeliacinės instancijos teismas, priimdamas sprendimą dėl ieškovo buvimo profesinės sąjungos padalinio renkamojo organo nariu ir šio organo duoto sutikimo atleisti ieškovą iš darbo pagal DK 129 straipsnį, netinkamai taikė materialiosios teisės normas¹¹¹.

¹¹¹ Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2012 m. gegužės 18 d. sprendimas civilinėje byloje *S. J. v. Kaišiadorių kūno kultūros ir sporto centras*, bylos Nr. 2-73-840/2012.

Kitu atveju Kaišiadorių rajono apylinkės teismas nagrinėjo bylą, kai atsakovas (darbdavys) Kaišiadorių kūno kultūros ir sporto centras, pagal DK 129 straipsnį ketindamas atleisti darbuotoją (profesinės sąjungos išrinktą išdininką), pažeidė atleidimo iš darbo tvarką, nes, net ir žinodamas apie įmonėje įsteigtą profesinę sąjungą ir šio darbuotojo išrinkimą į minėtąsias pareigas šioje organizacijoje, vis tiek atleido jį iš darbo, nors nebuvo gavęs (ar apskritai prašęs) išankstinio atitinkamo profesinės sąjungos organo sutikimo. Nagrinėjant bylą, darbdavys pateikė argumentų, kad jis šios profesinės sąjungos nepripažino ir laikė ją įsteigta neteisėtai (pažeidžiant įstatymų reikalavimus), todėl išankstinio sutikimo atleisti darbuotoją iš darbo į ją net nesikreipė. Teismas savo 2012 m. gegužės 18 d. sprendime konstatavo, jog vien faktas, kad darbdavys nepripažįsta įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, nėra pakankamas pagrindas nesilaikyti imperatyviai įstatymu įtvirtintos kitokios atleidimo iš darbo tvarkos, taikomos darbuotojui – atitinkamo profesinės sąjungos organo nariui. Kaip reikšmingą aplinkybę teismas įvertino ir tai, kad nėra jokių duomenų, jog darbdavys kreipėsi į teismą ir ginčijo profesinės sąjungos įsteigimo teisėtumą. Teismas pabrėžė, kad DK 134 straipsnyje numatytos garantijos turėtų būti taikomos neatsižvelgiant į tai, kada – iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ar po to – atsirado aplinkybės, dėl kurių draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo ir pripažino, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, t. y. todėl, kad neterminuoti darbo sutartis buvo nutraukta negavus išankstinio profesinės sąjungos sutikimo.

Vilniaus apygardos teismo nagrinėtoje byloje¹¹² buvo sprendžiama, ar drausminė nuobauda profesinės sąjungos nariui buvo skirta pagrįstai. Šioje byloje buvo nagrinėjamas atvejis, kai profesinės sąjungos renkamas organas atsisakė duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą profesinės sąjungos pirmininkui ir buvo ginčijamas šio atsisakymo pagrįstumas. Darbuotojas, kuriam skirta drausminė nuobauda (papeikimas), buvo akcinės bendrovės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininkas. Todėl darbdavio atstovas, prieš skirdamas minėtąją drausminę nuobaudą (papeikimą),

¹¹² Vilniaus apygardos teismo 2013 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje AB „Lietuvos geležinkeliai“ v. AB „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, bylos Nr. 2A-1712-656/2013.

kreipėsi į profesinės sąjungos tarybą dėl raštiško sutikimo. Prašymas buvo grindžiamas pasikartojančiais minėtojo darbuotojo darbo tvarkos pažeidimais, netinkamu pareiginių nuostatų reikalavimų vykdymu ir neatsakingu požiūriu į darbą. Nagrinėjant bylą pirmosios instancijos teisme, nebuvo ginčijamasi, ar dėl darbo drausmės pažeidimo buvo galima pradėti drausminės atsakomybės procedūrą pagal DK 236 straipsnį, nes, remiantis bendrovėje atlikto patikrinimo dokumentais, nustatyta, kad minėtasis darbuotojas (vagonų tikrintojas-remontininkas) pagal įmonėje galiojančią vidaus tvarką nevykdė tam tikrų jam priskirtų privalomų pareigų, t. y. į vagonų techninės priežiūros apskaitos žurnalą nepasirašė už atliktą traukinio stabdžių tikrinimą. Vis dėlto profesinė sąjunga atsisakė duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą minėtajam profesinės sąjungos nariui.

Darbuotojo atstovo apeliaciniame skunde buvo argumentuojama, kad neįrodytas darbdavio intereso buvimo faktas. Šiuo klausimu teismas pabrėžė, kad geležinkelio transporto įmonės veikla yra susijusi su didesniu pavojumi aplinkiniams, todėl tokie veiklai keliami dideli saugos reikalavimai. Atsižvelgiant į tai, darbdavio veiksmai, kuriais siekiama užtikrinti darbo drausmę ir vietos (lokalijų) teisės aktų bei saugos reikalavimų vykdymą, nulemti įstatymu (DK 228 ir 229 straipsnių), todėl pripažintini įstatymo saugomu darbdavio interesu, o šių interesų pažeidimas – esminiu darbdavio interesų pažeidimo faktu. Vadinasi, darbuotojų atstovui atsisakius duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą, konstatuotinas teisėtų darbdavio interesų ir ginčijamo profesinės sąjungos sprendimo priešastinis ryšys (DK 227 straipsnio 2 dalis, 240 straipsnio 2 dalis). Nors darbuotojas ir tvirtino, jog aptariamuoju atveju drausminės nuobaudos inicijavimas buvo siejamas su jo dalyvavimu profesinių sąjungų veikloje, teismo nuomone, nebuvo pagrįstų priežasčių manyti, kad šis argumentas buvo grindžiamas kuo nors daugiau nei tik prielaidomis. Teismas dar įvertino aplinkybę, kad panašių nuobaudų už darbo drausmės pažeidimus šiam darbuotojui ne kartą buvo skirta ir anksčiau, kol jis dar nebuvo pradėjęs dalyvauti profesinės sąjungos veikloje.

Kitos darbuotojų atstovų garantijos

Profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad profesinės sąjungos atstovaujamųjų ir (arba) valdymo organų nariams

suteikta teisė savo pareigas atlikti darbo metu. Dėl to, kad galėtų dalyvauti profesinių sąjungų posėdžiuose, šie nariai atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus (jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip), o už minėtąjį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Be to, DK 183 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka iki šešių darbo dienų per metus gali būti atleidžiami nuo darbo, kad galėtų kelti kvalifikaciją, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt., aptariama ir minėtojo laisvo laiko apmokėjimo tvarka.

Darbo tarybos narių garantijos apibrėžiamos jų veiklą reglamentuojančio įstatymo 18 straipsnyje¹¹³, kuriame numatyta, kad „darbo tarybos nariai savo pareigas paprastai vykdo darbo metu. Tuo tikslu darbo tarybos nariai darbo tarybos posėdžiams ir jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Už šį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis. Jei darbo tarybos nario pareigų vykdymas susijęs su keliavimu tarp geografiškai nutolusių įmonės filialų, atstovybių bei struktūrinių padalinių, darbo tarybos ir darbdavio susitarimu arba kolektyvinėje sutartyje gali būti aptarta galimybė užtikrinti transportą arba suteikti darbo tarybos nariui daugiau laiko jo pareigoms atlikti ir mokėti jam vidutinį darbo užmokestį. Darbo tarybos narių kvalifikacija, reikalinga darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti, turi būti keliami darbdavio lėšomis. Kvalifikacijai reguliariai kelti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip trys dienos, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Konkretūs kvalifikacijos kėlimo terminai ir sąlygos nustatomi darbo tarybos ir darbdavio susitarime arba kolektyvinėje sutartyje. Darbo tarybos nariams taip pat taikomos ir kitos lengvatos bei garantijos, nustatytos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, taip pat kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose“.

Pabrėžtina ir tai, kad vien teisinis darbuotojo atstovo statusas nėra pakankamas pagrindas nesilaikyti darbo drausmės ar nevykdyti kitų priskirtų pareigų. Šiaulių apygardos teismo nagrinėtoje byloje ir 2013 m. sausio 29 d. priimtoje nutartyje konstatuota, kad darbuotojas

¹¹³ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.

jo neskyrimą (patvirtintą UAB „Pekotra“ direktoriaus įsakymu) vykti į komandiruotes pareiginio patikrinimo metu vertino kaip neteisėtą jo nušalinimą nuo darbo ir todėl jį diskriminuojantį kaip darbuotojų atstovą. Tačiau teisėjų kolegija su tokia darbuotojo pozicija nesutiko, nes minėtasis darbdavio įsakymas buvo duotas įtariant, kad darbuotojas ankstesnės komandiruotės metu viršijo įprastai sunaudojamo kuro normą. Teisėjų kolegija manė, kad darbdavys turėjo teisę kontroliuoti, ar darbuotojas laikosi darbo drausmės, ir, siekdamas ginti įmonės interesus, atlikti jo pareiginį patikrinimą. Todėl tokio įsakymo ir dėl jo kylančių teisinių padarinių (darbo užmokesčio ir komandiruotpinigių nemokėjimo) teismas neprilygino nušalinimui nuo darbo¹¹⁴ ir nepripažino, kad minėtieji darbdavio veiksmai tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminavo darbuotoją kaip profesinės sąjungos narį. Asmens teisė dirbti lygiomis sąlygomis yra neatsiejama nuo draudimo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos. Lygių galimybių įstatymo 9 straipsnyje nurodyta, kad draudžiama diskriminacija dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės religijos pagrindu ir dalyvavimo darbuotojų ir darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose (asociacijose), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą. Teismas vertino, kad profesinės sąjungos nariu darbuotojas tapo 2009 m. ir darbdavys tuo metu šį faktą jau žinojo. Jokių duomenų, kad iki 2012 m. sausio apelianto veikla buvo papildomai tikrinama, nebuvo pateikta. Kaip jau minėta, teisėjų kolegijos nuomone, darbdavys turėjo teisę tikrinti, kaip laikomasi vietinių įmonės aktų, ir tokie jo veiksmai niekaip negalėjo būti laikomi diskriminaciniais, susijusiais su apelianto priklausymu profesinei sąjungai. Teismo vertinimu, apeliantas nepagrįstai teigė, jog už analogiškus veiksmus nebuvo baudžiami kiti įmonės darbuotojai,

¹¹⁴ Pabrėžtina, kad galimus nušalinimo nuo darbo atvejus nustato DK 123 straipsnio 1 dalis: „1. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais.“

todėl kolegija nusprendė, kad minėtoji situacija pati savaime negalėjo būti laikoma apeliančio diskriminavimu, nes darbdavys kiekvieną pažeidimą vertina atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes¹¹⁵.

4. ASOCIACIJŲ LAISVĖS ĮGYVENDINIMO YPATUMAI VIEŠAJAME SEKTORIJE

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 2 dalis numato, kad šio įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitoms organizacijoms sukonkretina atskiri įstatymai: Valstybės tarnybos, Vidaus tarnybos statutas, Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos bei kiti.

4.1. Valstybės tarnyba

Valstybės tarnybos įstatymo¹¹⁶ 16 straipsnio 1 dalies 7 punktą nustato, kad valstybės tarnautojai turi teisę būti profesinių sąjungų nariais. Minėtieji tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, gali dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų tarnybos vertinimo, pareigų paaukštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus ir užsiimti profesinių sąjungų organizacine veikla, tam skirdami iki dešimties darbo laiko valandų per mėnesį (16 straipsnio 3 dalis) ir už šį laiką gaudami darbo užmokestį.

Pagal aptariamojo įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 6 punktą, valstybės tarnautojai (išskyrus einančiuosius valstybės ar savivaldybės institucijos arba įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas) turi teisę streikuoti.

Be to, valstybės tarnautojai turi teisę būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais ir politinių partijų ar organizacijų nariais ne tarnybos (darbo) laiku (išskyrus valstybės tarnautojus, einančius savivaldybės tarybos nario pareigas), dalyvauti politinėje veikloje.

¹¹⁵ Šiaulių apygardos teismo 2013 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *E. N. v. UAB „Pekotra“*, bylos Nr. 2A-78-372/2013.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708.

Valstybės tarnybos įstatymo 51 straipsnio pataisa¹¹⁷ valstybės tarnyboje nustatė trijų lygmenų kolektyvines sutartis:

- nacionalinė kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės rašytinis susitarimas, kuris nustato Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko bei kitas socialines ir ekonomines sąlygas;
- kolektyvinė šakos sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje dirbantiems valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės ar jos įgaliotųjų institucijų rašytinis susitarimas, kuris nustato visų vienos viešojo administravimo veiklos srities valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko bei kitas socialines ir ekonomines sąlygas;
- kolektyvinė įstaigos sutartis yra rašytinis susitarimas, kuris nustato valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir kitas socialines bei ekonomines sąlygas ir yra sudaromas tarp valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgaliotojo asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios profesinės valstybės tarnautojų sąjungos. Svarbu ir tai, kad kolektyvinėje įstaigos sutartyje negali būti nustatoma jokių ypatingų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. Panašaus ribojimo sudarant šakos ar nacionalinę sutartį valstybės tarnyboje nėra numatyta.

4.2. Vidaus tarnyba

Pagal Vidaus tarnybos statutą¹¹⁸, pareigūnai įstatymų ir šio Statuto nustatyta tvarka gali steigti profesines sąjungas ar į jas stoti, kad galėtų ginti savo interesus. Vidaus reikalų įstaigos vadovas ir jo pavaduotojas

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2376.

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927, aktuali redakcija: Teisės aktų registras, 2015, Nr. 2015-10814.

negali būti vidaus reikalų įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariai (52 straipsnio 2 dalis). Vidaus reikalų įstaigoje profesinės sąjungos veikla šios įstaigos vadovo teikimu įstatymų nustatyta tvarka gali būti sustabdyta arba nutraukta, jeigu jos vykdoma veikla prieštarauja įstatymams ir trukdo atlikti funkcijas siekiant užtikrinti žmogaus teises ir viešąjį saugumą (52 straipsnio 4 dalis). Profesinės sąjungos veiklai vidaus reikalų įstaigoje sudaromos sąlygos, nustatytos jos susitarime su vidaus reikalų įstaigos vadovu (52 straipsnio 7 dalis).

Vadovaujantis šio statuto 19 straipsnio 3 dalimi, atrankos į laisvas aukštesnes pareigūno pareigas tvarką nustato vidaus reikalų ministras. Atrankai vykdyti vidaus reikalų įstaigoje veikia atrankos į laisvas aukštesnes pareigas komisija. Jeigu vidaus reikalų įstaigoje veikia profesinė sąjunga, vienu šios komisijos nariu skiriamas profesinės sąjungos atstovas. Jeigu vidaus reikalų įstaigoje veikia kelios profesinės sąjungos, jos susitarimu skiria bendrą atstovą į atrankos komisijos narius. Jeigu profesinės sąjungos nesusitaria dėl bendro atstovo skyrimo, profesinių sąjungų atstovas į atrankos komisijos narius neskiriamas. Profesinių sąjungų nariams (išskyrus išimtį, kai pareigūnas, išrinktas į renkamuosius vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus, atleidžiamas iš vidaus tarnybos, jeigu ši profesinė sąjunga sudaro su juo darbo sutartį) negali būti taikomos tarnybinės nuobaudos ir atleidimas iš vidaus tarnybos dėl jų narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose. Skiriant tarnybines nuobaudas (išskyrus tarnybines nuobaudą – atleidimą iš vidaus tarnybos) reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas (52 straipsnio 4 dalis).

Profesinių sąjungų nariai, atleisti iš vidaus tarnybos dėl išrinkimo į renkamąsias pareigas profesinių sąjungų organizacijose, pasibaigus renkamųjų pareigų įgaliojimams, jų prašymu grąžinami į iki jų išrinkimo eitas pareigas, o jeigu jų nėra – į kitas lygiavertes pareigas toje pačioje arba, šio asmens sutikimu, – į lygiavertes pareigas kitoje vidaus reikalų įstaigoje. Minėtieji asmenys grąžinami į vidaus tarnybą, jeigu atitinka aptariamojo Statuto nustatytus reikalavimus, išskyrus reikalavimą dėl aukštutinės amžiaus ribos (52 straipsnio 6 dalis).

Profesinės sąjungos veiklai vidaus reikalų įstaigoje sudaromos sąlygos, nustatytos jos susitarime su vidaus reikalų įstaigos vadovu (52 straipsnio 7 dalis). Pareigūnai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai,

turi teisę dalyvauti sprendžiant pareigūnų profesinius, ekonominius ir socialinius klausimus bei dalyvauti profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 120 valandų tarnybos (darbo) laiko per metus ir už jį mokamas darbo užmokestis. Pareigūnams, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, šakos kolektyvinėje sutartyje profesinių sąjungų veiklai vykdyti gali būti nustatytas kitas tarnybos (darbo) valandų skaičius per metus (52 straipsnio 8 dalis). Šakos kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyta galimybė darbo metu organizuoti profesinių sąjungų narių susirinkimus (ar jiems vadovauti), profesinių sąjungų veiklai naudoti tarnybinės patalpas, ryšio ir transporto priemonės (52 straipsnio 9 dalis).

Vadovaujantis aptariamojo statuto 53 straipsniu, vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms draudžiama:

- 1) organizuoti streikus ir juose dalyvauti;
- 2) organizuoti piketus ar mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų vidaus reikalų įstaigos veiklai ar atlikti tarnybinės pareigūno pareigas, ir juose dalyvauti.

4.3. Žvalgybos, specialiųjų tyrimų ir finansinių nusikaltimų tarnybos

Vadovaujantis 2002 m. liepos 5 d. Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymu, žvalgybos pareigūnams draudžiama streikuoti ir piketuoti (40 straipsnio 1 dalies 11 bei 12 punktai).

Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams netaikomi apribojimai, nustatyti Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatyme¹¹⁹, t. y. nenumatyta nuostatų, draudžiančių streikuoti ar dalyvauti piketuose ir mitinguose, kurie tiesiogiai trukdytų Specialiųjų tyrimų tarnybos veiklai ar atlikti Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūno tarnybinės pareigas, būti profesinės sąjungos nariais. Anksčiau tokios nuostatos buvo įtvirtintos minėtojo įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 6 punkte.

Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnams draudžiama streikuoti ar dalyvauti piketuose ir mitinguose, kurie tiesiogiai

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

trukdytų tarnybos veiklai ar atlikti tarnybos pareigūno tarnybines pareigas (13 straipsnio 1 dalies 6 punktas)¹²⁰.

4.4. Prokuratūra ir kalėjimų sistema

Prokuratūros įstatymo¹²¹ 21 straipsnyje nustatyta, kad prokurorai, tenkindami savo profesinius, kultūrinius ir socialinius poreikius, gali vienytis į profesines sąjungas ir visuomenines organizacijas, bet jiems draudžiama streikuoti ir rengti piketus. Vadovaujantis šio įstatymo 10 straipsnio 6 dalimi, „prokurorų atrankos, Vyriausiųjų prokurorų atrankos, Etikos ir Atestacijos komisijos sudaromos trejiems metams iš septynių narių. Į kiekvieną iš šių komisijų du narius prokurorus pasiūlo kolegija, du narius prokurorus – generalinis prokuroras, iš kurių vienas turi būti siūlomas prokurorų profesinių sąjungų teikimu, po vieną nepriekaištingos reputacijos asmenį – Respublikos Prezidentas, Seimo Pirmininkas ir Ministras Pirmininkas“.

Vadovaujantis Tarnybos Kalėjimų departamente prie Teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymu¹²², Kalėjimų departamento arba jam pavaldžių įstaigų ar valstybės įmonių pareigūnams draudžiama streikuoti (21 straipsnio 4 punktas). Jie gali steigti draugijas, klubus ir kitus susivienijimus, tenkinančius jų profesinius, kultūrinius ir socialinius poreikius, tačiau dalyvavimas tokioje veikloje neturi trukdyti tiesioginėms jų pareigoms (20 straipsnis).

4.5. Valstybės sienos apsauga ir muitinės sistema

Valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnams draudžiama streikuoti (19 straipsnio 1 dalies 3 punktas)¹²³. Muitinės pareigūnams draudžiama streikuoti (15 straipsnio 1 dalies 6 punktas)¹²⁴, tačiau jie

¹²⁰ Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 33-1250.

¹²¹ Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.

¹²² Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.

¹²³ Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 92-2848.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

turi teisę dalyvauti profesinių sąjungų veikloje (16 straipsnio 3 dalis). Įgaliotieji muitinės profesinių sąjungų atstovai turi teisę stebėtojų teisėmis dalyvauti sprendžiant muitinės pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimo, skatinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo ir kitus socialinius klausimus. Muitinės pareigūnų profesinės sąjungos turi teisę DK nustatyta tvarka ir sąlygomis pasirašyti kolektyvines sutartis, kiek tai neprieštarauja Statutui ir kitiems teisinį muitinės pareigūnų statusą nustatantiems teisės aktams.

4.6. Teisėjai ir diplomatai

Teisėjai gali burtis į teisėjų asociacijas ar kitas organizacijas, atstovaujančias jų interesams (44 straipsnio 3 dalis, 115 straipsnis)¹²⁵. Lietuvos teismų teisėjus vienija nevyriausybinė organizacija – Lietuvos teisėjų asociacija, kuri turi teisę reikšti nuomonę dėl savo narių. Lietuvos Respublikos teisėjų asociacija padeda teisėjams kelti profesinę kvalifikaciją. Nuo 1997 m. spalio Lietuvos Respublikos teisėjų asociacija yra Tarptautinės teisėjų asociacijos narė.

Diplomatams draudžiama užsiimti su valstybės tarnautojo pareigomis nesuderinama veikla ir streikuoti (29 straipsnis)¹²⁶.

4.7. Krašto apsaugos ir karo tarnybos sistemos

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo¹²⁷ 36 straipsnio 3 dalis nustato, kad kariai gali dalyvauti asociacijų ir kitų nepolitinių susivienijimų bei kitokioje nepolitinėje veikloje, kuria siekiama puoselėti moralines, tautines, patriotines ir pilietines demokratines vertybes, jeigu dalyvavimas tokioje veikloje netrukdo vykdyti tiesioginių kario pareigų. Tačiau, vadovaujantis minėtojo įstatymo 36 straipsnio 7 ir 8 dalimis, profesinės karo tarnybos kariai negali būti profesinės sąjungos nariais ir streikuoti.

Siekiant išsamiau išnagrinėti asociacijų laisvės ypatumus krašto apsaugos ir karo tarnybos sektoriuose, paminėtinas EŽTT 2014 m.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-141.

¹²⁷ Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325.

spalio 2 d. sprendimas byloje *Matelly, Adefdromil prieš Prancūziją* dėl draudimo ginkluotųjų pajėgų nariams dalyvauti profesinių asociacijų veikloje¹²⁸. Pareiškėjas byloje *Mattely* yra žandarmerijos pareigūnas. 2008 m. kovą jis įkūrė asociaciją, kurios svarbiausias tikslas, pasak asociacijos memorandumo, – „ginti žandarų turtinius ir kitus interesus“. Prancūzijos nacionalinės žandarmerijos generalinis direktorius buvo informuotas apie minėtosios asociacijos įkūrimą. 2008 m. gegužę jis įsakė pareiškėjui ir kitiems tarnaujantiems žandarams, kurie buvo asociacijos nariai, nedelsiant atsistatydinti, nes manė, kad ši asociacija panaši į profesinę sąjungą. Dar prieš gaudamas įsakymą pareiškėjas nurodė, kad asociacija nori pakeisti savo memorandumą ir siekia pašalinti bet kokį dviprasmiškumą dėl jos narių karinių prievolių. Po kelių dienų jis atsistatydino iš asociacijos. Visi jo skundai buvo atmesti.

Pareiškėjas *Adefdromil* byloje yra asociacija, 2001 m. įkurta dviejų pareigūnų, turinčių statutinį tikslą – „analizuoti ir ginti kariuomenės personalo kolektyvines ar individualias teises ir turtinius, profesinius ir neturtinius interesus“. Nei Respublikos Prezidentas (ginkluotųjų pajėgų vadas), nei Ministras Pirmininkas nereagavo į jos įkūrimą, nors ir buvo informuoti. 2002 m. lapkritį, atkreipdamas dėmesį į asociacijos profesinių sąjungų tikslus, pagrindinis Gynybos ministerijos asmeninis sekretorius informavo dirbantį kariuomenės personalą, kad prisi-dėjimas prie šios asociacijos yra tarnybinis nusizengimas, o asmenys, kurie jau yra asociacijos nariai, privalo atsistatydinti. Asociacija prarado daugelį vadovujančių narių, todėl nurodė, kad negalėjo teismine tvarka apskusti priemonės, kurios padarinyš buvo atsistatydinimai. Ji pateikė daugybę skundų *Conseil d'État*, kad teismine tvarka būtų peržiūrėti trys dekretai, išleisti Gynybos ministerijos, kurie, jos teigimu, pažeidė bendruosius teisės aktus dėl tarnybos personalo ir lygybės principą. *Conseil d'État* konstatavo, kad asociacija neturi teisės pateikti teismui prašymo panaikinti dekretus, nes tai prieštarauja taisyklėms,

¹²⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. sausio 2 d. galutinis sprendimas byloje *Affaire Matelly v. France*, bylos Nr. 10609/10, ir byloje *Affaire Adefdromil v. France*, bylos Nr. 32191/09 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-08], <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-146695#%7B%22itemid%3A%5B%22001-146695%22%7D%7D>>, <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-146700#%7B%22itemid%3A%5B%22001-146700%22%7D%7D>>.

draudžiančioms tarnybos personalui prisidėti prie grupių, kurios sukurtos tam, kad gintų profesinius tarnybos personalo interesus.

GINČIJAMOS PRIEMONĖS PRILYGO TEISĖS KURTI PROFESINES SĄJUNGAS IR DALYVAUTI JŲ VEIKLOJE RIBOJIMUI. Jos buvo numatytos Gynybos kodekse ir turėjo teisėtą tikslą saugoti tvarką ir discipliną, būtiną ginkluotosiose pajėgose, kurių dalis ir buvo žandarmerija. Atitinkamose Gynybos kodekso nuostatose buvo įtvirtintas visiškas draudimas kariuomenės personalui prisidėti prie bet kokios profesinės sąjungos. Nei profesinių sąjungų, įkurtų ginkluotųjų pajėgų narių, toleravimas, nei specialių organizacijų ir procedūrų, skirtų jų interesams ginti, sukūrimas negali būti kariuomenės tarnautojų teisės kurti profesines sąjungas ar prie jų prisidėti pripažinimo pakaitalas. Nors, atsižvelgiant į specifinę ginkluotųjų pajėgų misijos prigimtį, profesinių sąjungų veikla turėtų būti pritaikyta, vis dėlto tokios veiklos svarbiausias tikslas – rūpestis dėl sprendimų, kurie daro įtaką turtingiems ir kitiems kariuomenės personalo interesams. Nors profesinės asociacijos veiklos formai ir išraiškai bei kariuomenės personalui, kuris prie jos prisideda, gali būti taikoma tam tikrų apribojimų (net ir didelių), tačiau iš tarnybos personalo ir jų profesinės sąjungos negalima atimti bendrosios asociacijos teisės ginti savo profesinius ir neturtinius interesus.

Neatsižvelgdamos į *Matelly* požiūrį ir norą laikytis savo išipareigojimų bei iš principo drausdamos asociacijai teikti skundą teismui dėl jos į profesines sąjungas orientuoto tikslo, konkrečiai nenurodamos individualių ribojimų, kurie reikalingi dėl kariuomenės specifinio vaidmens, vietos institucijos paneigė asociacijos laisvės esmę. Taigi jos nevykdė savo pareigos nustatyti teisingą pusiausvyrą tarp susijusių konkuruojančių interesų. EŽTT pripažino, kad nors kariuomenės personalo asociacijos laisvė gali būti teisėtai ribojama, visiškas draudimas kurti profesinę sąjungą ar prie jos prisidėti pažeidė tos laisvės esmę ir apskritai yra draudžiamas Konvencijos¹²⁹.

¹²⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimų apžvalga. 2014 m. rugpjūčio 1 d., 2014 m. spalio 31 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Teisinės analizės ir informacijos departamentas.

5. DARBO TARYBOS IR ASOCIACIJŲ LAISVĖ

DK 19 straipsnio 1 dalis nustato, kad jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, slaptu balsavimu išrinkta per visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą.

Darbo tarybos (kaip ir profesinės sąjungos) turi visas kolektyviniio atstovavimo teises:

- sudaryti kolektyvines sutartis ir kontroliuoti jų vykdymą;
- teikti siūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;
- teikti siūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms;
- ginti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo–pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones;
- gauti informacijos iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali turėti įtakos darbuotojams;
- skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotųjų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamojo asmens teises.

Darbo tarybos negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus pripažįstamos kaip išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva, t. y. kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygmeniu vedimas ir atitinkamų kolektyvinių sutarčių pasirašymas. Tačiau darbo taryboms, kaip ir profesinėms sąjungoms, suteikta tarptautinėje praktikoje nebūdinga teisė organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis turi teisę darbuotojai, ir vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę. Įstatymų nustatyta tvarka, siekiant užtikrinti darbo tarybos veiklos tęstinumą ir apsaugoti nuo galbūt priešiškų darbdavio veiksmų, jos nariams yra numatyta ir papildomų garantijų.

Apibendrinant teisinio asociacijų laisvės principo apibrėžtį Konstitucijoje ir kituose įstatymuose, pabrėžiama, kad minėtojo principo turiniui būdingi šie svarbiausi aspektai:

- aktyvusis ir pasyvusis, įgalinantis teisės subjektus laisvai apsispręsti ir rinktis, ar aktyviai taikyti šią teisę, ar ja nesinaudoti;
- aktyviai įgyvendinamas asociacijų laisvės principas veikia įvairiose valstybės ir visuomeninio gyvenimo (daugiausia politinio, pilietinio ir užimtumo) srityse ir tik tais atvejais, kai jis realiai veikia visose minėtose gyvenimo srityse, yra veiksmingiausias;
- asociacijų laisvės principas suponuoja iš esmės minimalias įstatymo leidėjo galias riboti aptariamąjį principo taikymo galimybes, vadinasi, steigiant profesines sąjungas ir kitas organizacijas bei vykdam jį veiklą gali būti taikoma tam tikrų apribojimų, bet jie iš esmės turėtų būti tik minimalūs ir būtini, nepaneigiantys asociacijų laisvės principo esmės;
- teisinio darbo reguliavimo akiratyje asociacijų laisvės principui taikyti įtvirtintos vadinamosios pagalbinės nuostatos – darbuotojų atstovų garantijos, kurios užtikrina, kad asmenys, aktyviai įgyvendinantys asociacijų laisvę, nepatirtų nepagrįstų ir neteisėtų tokios savo veiklos ribojimų, pirmiausia apribojant jų galimybes dalyvauti palaikant teisinius darbo santykius. Atsižvelgiant į tai, minėtiesiems asmenims, kurie įgyvendindami dualistinį (kaip darbuotojų ir jų atstovų) teisinį statusą vienu metu naudojami savo dvejopomis teisėmis, suteikiama atitinkama papildoma teisinė apsauga.

Palyginti nedidelė asociacijų laisvės turinio nulemtų visuomeninių teisinių santykių (darbuotojų, kurie yra profesinių sąjungų ar darbo tarybų nariai, kolektyvinių derybų ir kolektyvinėmis derybomis pagrįstų darbo vietų) dalis teisinių užimtumo ir darbo santykių srityje yra menko visuomenės pasirengimo organizuotai ir teisiniais būdais kolektyviai spręsti kilusias problemas rezultatas. Galima teigti, kad Lietuvai būdingas nepakankamas pilietiškumas, pasireiškiantis piliečių pasyvumu, tradicinis dalyvavimas, kai nevyriausybinės organizacijos formaliai kišasi svarstant sprendimus, ir valdžios institucijų nepasitikėjimas nevyriausybinėmis organizacijomis. Rytų ir Vidurio Europos pokomunistinių šalių pilietiškumo lygis yra žemas, nes jų pilietinės

visuomenės raidai pakenkė daugiau nei penkiasdešimt metų trukęs totalitarinis valdymas. Tokių šalių pilietinės visuomenės formavimas ir pilietiškumo aktyvinimas tampa svarbia užduotimi stiprinant demokratinį valdymą¹³⁰.

Apibendrinant asociacijų laisvės principo turinį ir jo taikymą Lietuvos teismų praktikoje reikėtų pabrėžti, kad jis visiškai atitinka tarptautinę teisę ir praktiką. Kita vertus, tai, kad asociacijų laisvės principas buvo taikomas vos trims iš visų anketuotų bylų, galėtų būti paaiškinama nedideliu atitinkamų visuomeninių teisinių santykių, kurie yra susiję su šio principo praktiniu taikymu, paplitimu: Lietuvoje vos dėl 15 procentų darbo vietų yra sudarytos kolektyvinės sutartys¹³¹.

¹³⁰ JANČAITYTĖ, R. Pilietinės visuomenės vaidmuo priimant šeimos politikos sprendimus. Socialinis darbas. Mykolo Romerio universitetas, 2011. ISSN 1648-4789 (print), ISSN 2029-2775 (*on line*) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://socialinis-darbas.mruni.eu.>>.

¹³¹ Darbuotojų dalyvavimo profesinėse sąjungose duomenys [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-04, 14:29], <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>>.

IV SKYRIUS

LAISVĖ PASIRINKTI DARBĄ

prof. dr. GINTAUTAS BUŽINSKAS

IV SKYRIAUS TURINYS

1. Laisvė pasirinkti darbą tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose	109
2. Laisvė pasirinkti darbą Lietuvos teisės aktuose ir Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje.....	110
3. Laisvės pasirinkti darbą teisėto ir neteisėto ribojimo kriterijai.....	123

Atrodytų, kad laisvės pasirinkti darbą principas yra universalus ir nereturėtų kelti diskusijų bei interpretavimo problemų. Tačiau analizė rodo, kad nors laisvė pasirinkti darbą gali būti suvokiama gana plačiai, kartu ji turi ir daugybę apribojimo aspektų.

1. LAISVĖ PASIRINKTI DARBĄ TARPTAUTINIUISE IR REGIONŲ TEISĖS AKTUOSE

Analizuojant tarptautinius teisės aktus, šis principas visų pirma sietinas su Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos¹³² 23 straipsnio 1 dalimi: „Kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo.“

1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas¹³³ (toliau – Paktas) irgi susijęs su analizuojamuoju principu, nes 6 straipsnio 1 dalyje pabrėžiama, kad valstybės šio pakto šalys pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurią jis laisvai pasirenka arba kurią dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti. Šiuo atveju laisvas darbo pasirinkimas yra siejamas ir su laisvu sutikimu dirbti, nes priverstinis darbas yra draudžiamas (žr. 11 skyrių).

Paminėtina ir 1996 m. Europos socialinė chartija¹³⁴. Čia svarbios Chartijos 1 straipsnio nuostatos analizuojamojo principo kontekste: „Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą, Šalys įsipareigoja: 1. Vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą bei išlaikymą, kad ateityje būtų pasiektas visiškas užimtumas. 2. Veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimo lėšų. 3. Sukurti tarnybas, visiems darbuotojams teikiančias nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais, arba palaikyti jų veiklą. 4. Organizuoti arba skatinti atitinkamą profesinį orientavimą, rengimą ir

¹³² Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

¹³³ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

¹³⁴ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

perkvalifikavimą.“ Taigi teisė laisvai pasirinkti darbą turi užtikrinti ne tik užimtumą, bet ir tinkamą gyvenimo lygį. O šiai teisei įgyvendinti turi padėti ir specialiai tam įkurtos institucijos, tokios kaip Lietuvos darbo birža, kuri užsiregistravusiems bedarbiams nemokamai teikia paslaugas, siunčia juos mokytis ar persikvalifikuoti, informuoja įdarbinimo klausimais, siūlo kitas aktyvias darbo rinkos priemones.

Analizuojant ES teisės aktus, galima paminėti SESV, kurios IV antraštinėje dalyje kalbama apie darbuotojų judėjimo laisvę kaip vieną iš teisės į darbą įgyvendinimo aspektų. Darbuotojų judėjimo laisvė ES suteikia daugiau darbo pasirinkimo galimybių: suteikia teisę, galimą riboti tik dėl viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos: a) priimti faktiškai pateiktus siūlymus įsidarbinti; b) šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje; c) apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus; d) laikantis Komisijos reglamentuose nustatytų sąlygų, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jorje laikui¹³⁵. ES piliečiams suteikus darbuotojų judėjimo laisvę atsiranda daugiau galimybių rinktis darbą, kitos valstybės teritorijoje gyventi ne tik darbuotojui, bet ir jo šeimos nariams. Šią laisvę riboti kitaip, nei numatyta SESV, draudžiama.

2. LAISVĖ PASIRINKTI DARBĄ LIETUVOS TEISĖS AKTUOSE IR KONSTITUCINIO TEISMO JURISPRUDENCIJOJE

Lietuvos teisės aktuose šis principas irgi reglamentuojamas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta teisė laisvai pasirinkti darbą. Konstitucinis šio principo reglamentavimas reiškia, kad tai yra vienas svarbiausių principų, įtvirtinančių asmens teisę laisva valia rinktis darbą pagal savo galimybes, gebėjimus, kompetenciją, išsilavinimą ir norus. Šio principo įgyvendinimas turi užtikrinti

¹³⁵ Official website of the European Union [interaktyvus, žiūrėta 2015-09-05], <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_lt.pdf>.

asmens gerovę. DK 2 straipsnio 2 punkte įvardytas laisvės pasirinkti darbą principas, kuris taikytinas reglamentuojant darbo santykius, reiškia dar ir tai, kad asmuo turi teisę nedirbti. Laisvam darbo pasirinkimui didelę reikšmę turi DK 96 straipsnis, kuriame yra nustatyti laisvo asmens darbo pasirinkimo apribojimai, siejami su asmens išpažįstama religija, tikėjimu ar įsitikinimais, jeigu įdarbina religinė bendruomenė, bendrija ar centras, ir tokie reikalavimai yra teisėti, pagrįsti ir pateisinami. Toks reguliavimas yra pagrįstas, nes kiekvienas darbdavys kaip religinė bendruomenė, bendrija ir pan. turi teisę pageidauti, kad darbuotojas būtų tos pačios religijos, tikėjimo ir turėtų tuos pačius įsitikinimus. Kitas apribojimas – jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. DK 97 straipsnis nustato laisvės pasirinkti darbą apribojimus valstybės tarnyboje, kai tai susiję su artimais giminystės ar svainystės ryšiais ir vieno iš darbuotojų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą.

Kadangi laisvės pasirinkti darbą principas yra konstitucinis, šio principo analizei daug dėmesio skiria LRKT. Pavyzdžiui, LRKT 1996 m. kovo 15 d. nutarime yra pabrėžęs, kad ši teisė pirmiausia yra siejama su įvairiais natūraliais reikalavimais, t. y. su kiekvieno asmens sugebėjimais ir galimybėmis. Galimybę laisvai rinktis verslą irgi riboja natūralūs reikalavimai, pavyzdžiui, pradinio kapitalo turėjimas. Todėl žmogus, rinkdamasis darbą ar verslą, jau iš anksto žino, kad jam reikia turėti tam tikrą išsilavinimą ar sumokėti atitinkamus mokesčius, ir pagal savo gebėjimus bei galimybes sprendžia, ką jam rinktis. Svarbiausia, kad laisvo pasirinkimo galimybė asmeniui nebūtų apribota tiesiogiai (normine tvarka), t. y. jam negali būti draudžiama rinktis kokį nors darbą ar verslą¹³⁶. Šiuo atveju laisvė pasirinkti darbą gali būti apribota dėl natūralių kriterijų, kuriuos jis privalo pats numatyti, pavyzdžiui, apskaičiuoti savo kuriamo verslo galimybes.

Šio principo suvaržymai gali būti ir neteisėti. 2001 m. gegužės 8 d. Seimo priimtas Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio

¹³⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 „Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir grąžinimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4–27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 25–630.

draudimo pensijų įstatymo 23 ir 32 straipsnių pakeitimo įstatymas apribojo pensinio amžiaus sulaukusių žmonių galimybes papildomai užsidirbti, nes įstatymas nustatė pensijos dalies išmokėjimo apribojimą, jeigu darbo užmokestis yra didesnis nei minimalusis mėnesio atlyginimas. Tačiau LRKT 2002 m. lapkričio 25 d. nutarime dėl teisės į darbą apribojimo siekiant gauti pensinę išmoką draudimo pabrėžė, jog Konstitucijos 52 straipsnio nuostata, kad valstybė laiduoja teisę gauti senatvės pensiją, aiškintina atsižvelgiant į kitas Konstitucijos nuostatas, o nagrinėjamos bylos kontekste – į konstitucinę teisinę valstybės principą, Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą <...> pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį asmeniui, kuriam yra paskirta ir mokama senatvės pensija, būtent dėl to būtų suvaržyta galimybė laisvai rinktis darbą bei verslą, nors jis ir atitinka įstatymo nustatytas sąlygas, kad dirbtų tam tikrą darbą arba verstųsi tam tikru verslu. Galimybės laisvai pasirinkti darbą bei verslą suvaržymu laikytinas ir toks teisinis reguliavimas, pagal kurį asmuo negali darbo bei verslo laisvai pasirinkti dėl to, kad įgyvendinus šią teisę jam būtų nemokama paskirta ir iki tol mokėta senatvės pensija ar jos dalis¹³⁷.

Viename iš nutarimų LRKT yra pabrėžęs, kad konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą suponuoja ir teisę laisvai pasirinkti ir įgyti profesiją (LRKT 2008 m. vasario 20 d. nutarimas). Todėl ši Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta laisvė apima ir žmogaus teisę laisvai apsispręsti, ar užsiimti mokslu ir tyrimais. Kita vertus, Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje laiduojama galimybė laisvai rinktis darbą ar verslą siejama su Konstitucijos 46 straipsnio 1 dalies nuostata, kurioje įtvirtinta asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva (LRKT 1999 m. kovo 4 d. nutarimas); asmens ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva suponuoja ir jo laisvę pasirinkti darbą ar

¹³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 113-5057.

verslą¹³⁸. Taigi LRKT laisvę rinktis darbą sieja ir su laisvu profesijos pasirinkimu bei įgijimu, o tai gali turėti įtakos ateityje laisvai renkantis darbą. Kitas pavyzdys: „Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *inter alia* yra įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą. Ši laisvė yra viena iš būtinų žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlygų. Konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teises prielaidas įgyvendinti šią laisvę. Sudarydamas jas įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo pobūdį, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygas. <...> Konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą sietina *inter alia* su Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teise laisvai pasirinkti darbą. LRKT 2004 m. gruodžio 13 d., 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimuose yra *inter alia* pažymėjęs, kad piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą yra kiekvieno asmens konstitucinės teisės pasirinkti darbą atmaina.“¹³⁹ Šiuo atveju LRKT nurodo, kad laisvė rinktis darbą turi būti įgyvendinama padedant valstybei. Nors darbas valstybės tarnyboje yra specifinio pobūdžio ir darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek nenustato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, pasak LRKT, valstybės tarnyba gali būti viena iš asmens laisvo darbo pasirinkimo galimybių. Taigi šių nutarimų ištraukų pavyzdžiai rodo, kad laisvė rinktis darbą yra aiškina platesniu aspektu apimant šiuos dalykus: teisę laisvai rinktis ir įsigyti profesiją, teisę laisvai apsispręsti, ar užsiimti mokslu ir tyrimais; laisvę rinktis darbą ar verslą; teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą.

¹³⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (2009 m. balandžio 30 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 160-7591.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 14 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo (2003 m. gruodžio 16 d. redakcija) 16 straipsnio 2 dalies 13 punkto, 18 straipsnio 1 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymu patvirtinto vidaus tarnybos statuto 28 straipsnio (2007 m. gegužės 15 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 84-4106.

Kadangi tam tikram darbui keliamus reikalavimus nustato ir valstybė, ji turi teisę riboti asmens galimybes laisvai rinktis darbą. Antai 1999 m. kovo 4 d. nutarime LRKT yra pabrėžęs, kad asmens laisvė pasirinkti darbą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus, asmenybės gyvybiniams poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užsitikrinti. Kita vertus, tokia konstitucinė kiekvieno žmogaus teisė suponuoja valstybės pareigą sudaryti atitinkamas teisinės, socialines, organizacines prielaidas šiai teisei įgyvendinti¹⁴⁰. Dėl specialių reikalavimų, kurie riboja asmens teisę į laisvę ar verslą, LRKT pabrėžė, kad „Valstybė, įgyvendindama savo priedermę užtikrinti nacionalinį saugumą, tinkamą jaunimo auklėjimą, švietimą, patikimą finansų sistemą, valstybės paslapčių apsaugą ir t. t., turi teisę nustatyti papildomus, specialius reikalavimus stojantiesiems į darbą svarbiausiose ūkio ir verslo srityse. Privačioje veikloje irgi esama tokių sričių, pareigybių, kurios turi ypatingą svarbą visuomenei, valstybei, todėl valstybė gali kelti specialius reikalavimus tiems, kurie nori dirbti tokį darbą. Toks reguliavimas gali būti siejamas ir su valstybės poreikiais, ir su būtinybe atsižvelgti į asmenų, siekiančių atitinkamo darbo, savybes. Įstatymo („Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ – *aut. past.*) 2 straipsnyje nustatyti apribojimai iš esmės nepaneigia Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės laisvai rinktis darbą ar verslą. Įstatyme yra nurodytos tik tam tikros pareigos ar įmonės, įstaigos, organizacijos bei konkrečios verslo sritys, kurios, įstatymų leidėjo nuomone, yra išskirtinai svarbios visuomenei, valstybei, jų saugumui, todėl neturi kelti jokių abejonių dėl jose dirbančių žmonių patikimumo ar lojalumo. Be to, Įstatymo 3 straipsnyje numatyti atvejai, kada buvusiems VSK kadriniams darbuotojams renkantis darbą apribojimai gali būti ir netaikomi“¹⁴¹.

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.

¹⁴¹ *Ibid.*

Reguliavimas ir apribojimas nustatyti pagrįstai, nes tokio pobūdžio organizacija įstatymu yra pripažįstama kaip nusikalstama. Kiti įstatymai irgi numato tam tikrų apribojimų, pavyzdžiui, valstybės tarnybos pareigybėms, kur negali dirbti asmenys, teisti už sunkius ar labai sunkius nusikaltimus ir pan.

Kaip jau minėta, teisė laisvai rinktis darbą siejama su valstybės tarnyba ir teise stoti į valstybės tarybą. LRKT tai išaiškino 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime: „Valstybės tarnyba – tai profesinė veikla, kurią atlieka valstybės ar savivaldybės institucijos darbuotojas, t. y. darbinė veikla. Taigi teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, įtvirtinta Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalyje, yra susijusi su Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teise laisvai pasirinkti darbą. Šiuo atžvilgiu Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalies nuostata „Piliečiai turi teisę <...> lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą“ yra susijusi su Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą“ kaip *lex specialis* su *lex generalis* <...> Konstitucinė valstybės tarnybos paskirtis, ypatingi uždaviniai, keliami valstybės tarnybai, lemia tai, kad piliečiui, stojančiam į valstybės tarnybą, gali ir turi būti keliami tam tikri bendrieji reikalavimai – stojimo į valstybės tarnybą bendrosios sąlygos, kurių neatitinkantis asmuo negalės tapti valstybės tarnautoju“¹⁴². LRKT pabrėžia ir specialiuosius reikalavimus: kad priimant į tam tikras pareigas gali būti nustatomos labai įvairios specialiosios sąlygos, pavyzdžiui, susijusios su asmens sveikata, fizinėmis galimybėmis, ryšiais su kitais asmenimis ir kt. Pabrėžtina, kad visi nustatyti specialieji stojimo į valstybės tarnybą reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami. Priešingu atveju bus pažeista ir piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, ir žmogaus konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą <...> konstitucinė valstybės tarnybos samprata, valstybės tarnybos konstitucinė paskirtis, jos, kaip profesinės veiklos, pobūdis suponuoja tai, kad, paisant *inter alia* konstitucinio proporcingumo principo, įstatymu turi būti nustatyti tokie valstybės

¹⁴² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708.

tarnautojų kito darbo ribojimai, kurie užkirstų kelią valstybės tarnautojams dirbti tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurių atžvilgiu jie turi valdingus įgaliojimus ar kontroliuoja, prižiūri jų veiklą, arba priima kokius nors kitus sprendimus, susijusius su ta įmone, įstaiga ar organizacija (arba dalyvauja tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir (arba) kontroliuojant jų vykdymą ir kt.)¹⁴³. Taigi pats darbo pobūdžio valstybės tarnyboje specifiškumas leidžia nustatyti ne tik atitinkamus reikalavimus, bet ir tam tikrus kitų darbų apribojimus, siekiant užkirsti kelią viešųjų ir privačių interesų pažeidimams bei užtikrinti lojalumo, skaidrumo ar neutralumo principų taikymą.

2011 m. liepos 7 d. nutarime „Dėl valstybės ir tarnybos paslapčių“ LRKT irgi yra pabrėžęs, kad „pagal Konstituciją asmenims, siekiantiems eiti ar einantiems pareigas valstybės tarnyboje, susijusias su išslaptintos informacijos naudojimu ar jos apsauga, nustatoma specialioji sąlyga yra ypatingas ir nė kiek neabejotinas patikimumas ir lojalumas Lietuvos valstybei <...> Todėl įstatymų leidėjas turi plačią diskreciją reguliuodamas santykius, susijusius su valstybės ir tarnybos paslapčių apsauga, *inter alia* nustatydamas asmenų, siekiančių eiti ar einančių pareigas valstybės tarnyboje, susijusias su išslaptintos informacijos naudojimu ar jos apsauga, patikimumo ir lojalumo Lietuvos valstybei kriterijus bei tokių asmenų patikrinimo procedūras. Įgyvendindamas šią diskreciją įstatymų leidėjas turi paisyti Konstitucijos normų ir principų, *inter alia* konstitucinio teisinės valstybės principo“¹⁴⁴. LRKT pabrėžė ir tai, kad „Įstatymų leidėjas, ginčijamame Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo (2003 m. gruodžio 16 d. redakcija) 16 straipsnio 2 dalies 13 punkte nustatęs, jog leidimas dirbti ar susipažinti su išslaptinta informacija arba asmens patikimumo pažymėjimas neišduodamas dėl to, kad asmuo yra traukiamas baudžiamojon atsakomybėn už tyčinę nusikalstamą veiką arba jam dėl tokios veikos atliekamas ikiteisminis ar operatyvinis tyrimas, kitaip nei teigia pareiškėjas, siekė ne

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo (2003 m. gruodžio 16 d. redakcija) 16 straipsnio 2 dalies 13 punkto, 18 straipsnio 1 dalies 4 punkto „Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymu patvirtinto vidaus tarnybos statuto 28 straipsnio (2007 m. gegužės 15 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 84-4106.

apsaugoti valstybę nuo galimos nusikalstamos veikos ar kitų pavojingų pažeidimų padarinių, o sudarė prielaidas, kad prieigos prie įslaptintos informacijos neturėtų asmuo, dėl kurio patikimumo ar lojalumo Lietuvos valstybei yra abejonių. Todėl toks teisinis reguliavimas vertintinas kaip užkertantis kelią galimai žalai valstybės interesams, susijusiems su įslaptintos informacijos apsauga¹⁴⁵. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad šis ir kiti aukščiau analizuoti bei LRKT aiškinami valstybės nustatyti ir taikomi apribojimai būsimiems ar esamiems valstybės pareigūnams apibrėžia valstybės tarnybos svarbą ir valstybės tarnautojo statuso reikšmingumą.

Tolesnė LRKT nutarimų analizė siejama su kitais profesijų atstovams taikomais ypatingais apribojimais, kurie susiję su laisve rinktis darbą. Apribojimo tikslas, susijęs su advokato veikla, reikalauti aukštojo universitetinio teisinio išsilavinimo apibrėžtas LRKT 1996 m. liepos 10 d. nutarime. Jame Teismas pabrėžė, kad „Konstitucijos 48 straipsnio pirmosios dalies nuostata, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą“, reiškia objektyvizuotą (įstatymo laiduojamą) galimybę savo nuožiūra, t. y. (laisvai apsisprendžiant pasirinkti užsiėmimo rūšį. Tačiau dirbant sudėtingą darbą reikalinga tam tikra kvalifikacija, profesinės žinios ir įgūdžiai, todėl atitinkami reikalavimai asmenims, pretenduojantiems dirbti sudėtingą ar atsakingą darbą, laikomi natūraliais ir paprastai yra visuotinai pripažįstami <...> Universitetinio teisinio mokymo tikslas – parengti plataus profilio specialistus, sugebančius vertinti visą teisinę sistemą ir spręsti sudėtingas problemas <...> Taigi Advokatūros įstatyme nustatyto išsilavinimo reikalavimo negalima laikyti nei diskriminacinio pobūdžio apribojimu, nei piliečių teisių bei laisvių varžymu. Tai vertintina tik kaip kvalifikacinio pobūdžio reikalavimas asmenims, norintiems dirbti advokatais“¹⁴⁶.

LRKT 2008 m. vasario 20 d. nutarime „Dėl teisėjų kvalifikacinių reikalavimų“ išaiškino, kad „teisininko profesija – neatskiriama teisinės sistemos dalis. Demokratinėje teisinėje valstybėje šiai profesijai keliami dideli reikalavimai, nes užtikrinti tokias fundamentalias

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 straipsnio pirmosios dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 67-1628.

teisines vertybes kaip teisės viešpatavimas, teisingumas, asmens teisės ir laisvės, teisinis saugumas ir teisinis tikrumas, teisė į teisingą teisimą, teisinė pagalba ir kt., įmanoma tik tokioje teisinėje sistemoje, kurioje teisininkai turi būtiną profesinę kompetenciją; tik būtiną profesinę kompetenciją turintiems teisininkams gali būti patikėtos atitinkamos funkcijos užtikrinant, kad būtų teisinėmis priemonėmis saugomos ir ginamos asmens teisės ir laisvės, taip pat funkcijos sprendžiant bylas (teisinius ginčus) teismuose <...> konstitucinė teisė į profesiją suponuoja, be kita ko, valstybės pareigą užtikrinti, kad Konstitucija ir įstatymais grindžiamų teisės aktų, išleistų valstybės institucijų, pagrindu (taigi legaliai) veikiančių, vadinasi, valstybės pripažįstamų, aukštųjų mokyklų išduoti įgytą aukštąjį išsilavinimą (baigtas aukštojo mokslo studijas, įgytą kvalifikacinį laipsnį) patvirtinantys dokumentai (aukštojo mokslo diplomai) būtų pripažįstami įrodančiais, jog tam tikras asmuo yra įgijęs tam tikros krypties ir (arba) lygmens aukštąjį išsilavinimą (profesiją), kurio reikia, kad jis galėtų dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas¹⁴⁷. Tačiau LRKT pabrėžė, kad „į teisėjus pretenduojantiems asmenims, įgijusiems visavertį aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, negali būti nustatyta dar kokia nors papildoma patikra, kad būtų išsiaiškinta, ar jie tikrai yra įvykdę visaverčiam aukštajam universitetiniam teisiniui išsilavinimui keliamus reikalavimus. Jų aukštojo mokslo diplomai, liudijantys vienpakopį universitetinį išsilavinimą arba teisės bakalauro ir teisės magistro kvalifikacinius laipsnius, turi būti laikomi pakankamu įrodymu, kad šie asmenys turi tokį aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą, kuris būtinas norint eiti teisėjo pareigas“¹⁴⁸. Todėl šiame nutarime LRKT, nepaisydamas teisėjo profesijos ypatumų, suabejojo papildomos patikros reikalingumu.

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 4 d. nutarimu Nr. 1568 „Dėl kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, patvirtinimo“ patvirtintų kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, atitikties Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 straipsnio 1 daliai (2002 m. sausio 24 d., 2004 m. gegužės 18 d., 2006 m. birželio 1 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 5 straipsnio 1 daliai“. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 23-852.

¹⁴⁸ *Ibid.*

LRKT 2007 m. gegužės 5 d. nutarime „Dėl minimalių kvalifikacinių reikalavimų mokslininkams“ pabrėžė, kad „Bendrųjų minimalių reikalavimų mokslininkams, siekiantiems eiti tam tikras pareigas valstybinėse aukštosiose mokyklose, valstybinių universitetų mokslo institutuose, valstybės mokslo institutuose ir valstybės mokslo įstaigose, nustatymas – tai žmogaus konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo procedūros dalis“¹⁴⁹. Svarbi LRKT nuostata ir dėl reikalavimų būti paskelbiamam tam tikrą kiekį mokslo darbų leidiniuose, kurie yra referuojami tarptautinėse duomenų bazėse. Teismo teigimu, toks reikalavimas neturėtų būti suabsoliutinamas: „Mokslo darbų reikšmingumas turi būti vertinamas visų pirma pagal jų naujumą, originalumą, fundamentalumą, įtaką naujų mokslinių tyrimų sričių ir (arba) krypčių formavimui ir pan., o ne vien pagal tai, ar jie yra paskelbti tokiuose mokslo leidiniuose, kurie yra referuojami įvairiose tarptautinėse duomenų bazėse“¹⁵⁰.

Dėl farmacijos veiklai taikomų apribojimų 2002 m. kovo 14 d. nutarime LRKT pabrėžė: „Vaistų ir vaistinių medžiagų, kaip prekės, specifiškumas lemia tai, kad farmacinė veikla yra ypatinga ūkinės veiklos sritis. Kad įstatymais ir kitais teisės aktais būtų nustatytas toks teisinis reguliavimas, pagal kurį farmacinę veiklą vykdytų tik specialų išsilavinimą ir atitinkamą kvalifikaciją turintys asmenys, yra kiekvieno žmogaus, visos visuomenės ir valstybės interesas. Įstatymų leidėjo pareiga nustatyti tokį teisinį reguliavimą kyla iš Konstitucijos

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtinto minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 52-2025.

¹⁵⁰ *Ibid.*

53 straipsnio 1 dalies, kurioje nustatyta, jog valstybė rūpinasi žmonių sveikata¹⁵¹. Tačiau LRKT akcentavo, kad Farmacijos įstatymo 11 straipsnio 2 dalis „ta apimtimi, kuria ribojama fizinių asmenų, neturinčių aukštojo farmacinio išsilavinimo, taip pat fizinių asmenų grupių teisė turėti nuosavybės teise vaistinių, prieštarauja Konstitucijos 23 straipsnio 1 bei 2 dalims ir 46 straipsnio 1 daliai. Tai konstatavus, kartu konstatuotina ir tai, kad Farmacinės veiklos įstatymo 11 straipsnio 2 dalis nurodyta apimtimi varžo asmens konstitucinę teisę laisvai pasirinkti verslą“¹⁵². Taigi, nors ir yra specifinė, farmacinė veikla pati savaime tiesiogiai neapriboja asmeniui galimybės nuosavybės teise steigti vaistinių. Vadinas, savininkas pats neprivalo vykdyti farmacinės veiklos. Jis tai gali daryti samdydamas tos srities specialistus, turinčius reikiamą kvalifikaciją, licencijas ir pan.

Teisė laisvai rinktis darbą gali būti pažeidžiama taikant tokius įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus, kurie leidžia asmenis vertinti nevienodai. Antai LRKT 2010 m. kovo 22 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 23 straipsnio 3 dalies (2003 m. sausio 23 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ konstatavo, kad „ginčijamas Notariato įstatymo 23 straipsnio 3 dalyje (2003 m. sausio 23 d. redakcija) įtvirtintas teisinis reguliavimas, pagal kurį teisingumo ministrui suteikiama teisė savo nuožiūra pratęsti notaro įgaliojimus ar jų nepratęsti ir sudaromos prielaidos nevienodai traktuoti notarų, kurių įgaliojimai pasibaigia jiems sulaukus 65 metų, vienodas aplinkybes vertinti skirtingai arba iš esmės skirtingas aplinkybes vertinti vienodai, vertintinas kaip neatitinkantis Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir 29 straipsnyje įtvirtinto asmenų lygiateisiškumo principo imperatyvų, be to, jis nukrypsta ir nuo konstitucinio teisinės valstybės principo“¹⁵³. Todėl siūlytina atsisakyti tokių nuostatų, kurios suteiktų ministrams teisę savo nuožiūra spręsti panašaus pobūdžio klausimus.

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos farmacinės veiklos įstatymo 11 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 28-1003.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. kovo 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 23 straipsnio 3 dalies (2003 m. sausio 23 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 34-1620.

Pabrėžtina, kad LRKT yra priėmęs nagrinėti prašymą, susijusį su laisvės rinktis darbą apribojimais, taip siekiama išaiškinti kai kurias LRKT nutarimų nuostatas, susijusias su teisėju teise dirbti kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą. Pareiškėja prašo išaiškinti, ar nuostata „teisėjas gali gauti tik teisėjo atlyginimą, mokamą iš valstybės biudžeto. Jokio kito atlyginimo, išskyrus užmokestį už pedagoginę ar kūrybinę veiklą, jis negali gauti“ reiškia, jog dėl to, kad teisėjas gauna vienkartinį ar periodinių išmokų už dalyvavimą ES, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai programos projektuose ir dėl to, kad teismo teisėjui mokamas atlyginimas už tarptautinio teismo teisėjo pareigų ėjimą (kai tarpusavyje derinamos nacionalinio teismo ir tarptautinio teismo teisėjo pareigos), pažeidžiama Konstitucija¹⁵⁴. Dėl sąvokos „darbas“ vartojimo Konstitucijos 60 straipsnio 1 dalyje išaiškinimo: ar tai apima bet kokią veiklą Lietuvos, užsienio ar tarptautinėje privačioje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje arba atstovaujant tokiai įstaigai, įmonei, organizacijai, jeigu ši veikla yra susijusi su darbo atlikimu, pareigų užėmimu, tarnybos ėjimu, kitų funkcijų vykdymu, kitų užduočių atlikimu, vadinamųjų garbės pareigų užėmimu ir pan. (įskaitant dalyvavimą kolegialiuose valdymo, kontrolės ir kituose organuose), neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra nuolatinė, ar laikina, ar vienkartinio pobūdžio (epizodinė), į tai, ar už tą veiklą yra atlyginama kokiomis nors išmokomis arba kaip nors kitaip, ar nėra atlyginama, į tai, ar ta veikla teisės aktuose yra įvardijama kaip darbas, ar kaip nors kitaip, į tai, ar toje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje yra, ar nėra dar ir kitų asmenų, užsiimančių kokia nors veikla, į tai, ar ta veikla yra vadovaujanti, ar ne, į tai, ar asmuo tai veiklai yra renkamas, ar skiriamas, į tai, ar ta veikla yra įforminama kokia nors teisine sutartimi arba kitu teisės aktu, ar yra atliekama be teisinės sutarties arba kito teisės akto, ir ar dėl to, kad teisėjai dalyvauja pirmiau minėtuose projektuose, susijusiuose su tei-

¹⁵⁴ Žr. Teismo naujienos. Priimtas Seimo pirmininkės prašymas išaiškinti kai kurias Konstitucinio Teismo nutarimų nuostatas, susijusias su teisėju teise dirbti kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą (interaktyvus, žiūrėta 2015-10-100, <<http://lrkt.lt/lt/naujienos/teismo-naujienos/priimtas-seimo-pirmininkes-prasymas-isaiskinti-kai-kurias-konstitucinio-teismo-nutarimu-nuostatas-susijusias-su-teiseju-teise-dirbti-kita-darba-ir-gauti-kita-atlyginima/488>>.

singumo sistemos ir teismų veiklos tobulinimu, jei tai netrukdytų eiti teisėjo pareigų, taip pat dėl to, kad teisėjas, dirbdamas tarptautinio teismo teisėju, dirba ne visą darbo laiką, pažeidžiama Konstitucija¹⁵⁵.

2015 m. spalio 14 d. LRKT pradėjo nagrinėti bylą dėl apribojimų profesinės karo tarnybos kariams dirbti kitą darbą, kur prašoma išaiškinti, ar Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo nuostata tiek, kiek joje nustatyta, kad profesinės karo tarnybos kariai negali dirbti pagal darbo sutartį, užsiimti individualia veikla, išskyrus šio įstatymo numatytus atvejus, nepažeidžia Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos piliečių teisės lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą ir 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą¹⁵⁶. 2015 m. lapkričio 4 d. priimtame nutarime LRKT konstatavo, kad įstatymų leidėjas, Įstatymo 36 straipsnio 7 dalyje (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nustatydamas draudimą profesinės karo tarnybos kariams dirbti pagal darbo sutartį, užsiimti individualia veikla, išskyrus įstatymo numatytus atvejus, ne tik paisė Konstitucijos 141 straipsnyje *expressis verbis* įtvirtintų ir iš jos 33 straipsnio 1 dalies kylančių profesinės karo tarnybos karių veiklos apribojimų, bet ir tinkamai įgyvendino savo diskreciją nustatyti kitokius jų veiklos apribojimus, kuriuos suponuoja konstitucinė karo tarnybos paskirtis, kario statuso išskirtinumas, ypatingas šios tarnybos pobūdis ir kitos svarbios aplinkybės, susijusios su valstybės gynimo ir saugumo užtikrinimu bei valstybės prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų vykdymu¹⁵⁷. Šiuo atveju LRKT ne tik akcentavo specifinį darbo pobūdį, bet ir būtinybę tinkamai pailsėti, atgauti darbingumą bei sveikatą, o papildoma galimybė užsidirbti, kuri yra ribojama įstatymų, pateisinama prielaidų viešam ir privačiam konfliktui kilti atsiradimu. Pareiškėja rėmėsi LRKT teisine pozicija, išdėstyta 2012 m. vasario 27 d. nutarime: jame atitinkami draudimai mutinės

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ Teismo naujienos. Pradedama nagrinėti byla dėl apribojimų profesinės karo tarnybos kariams dirbti kitą darbą. 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-15], <<http://lrkt.lt/lt/naujienos/teismo-naujienos/pradedama-nagrineti-byla-del-apribojimu-profesines-karo-tarnybos-kariams-dirbti-kita-darba/491>>.

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 7 dalies (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Teisės aktų registras, 2015, Nr. 2015-17587.

pareigūnams dirbti kitą darbą tam tikra apimtimi buvo pripažinti kaip prieštaraujantys Konstitucijai. Tačiau LRKT pabrėžė, kad Konstitucijos 141 straipsnio sąvoka „sukarintos tarnybos“ aiškintina kaip apimanti statutines valstybės institucijas, nepriskirtinas krašto apsaugos sistemai, *inter alia* muitinę <...> Konstitucijos 141 straipsnyje nurodytos sukarintos tarnybos negali būti tapatinamos su karinėmis krašto apsaugos sistemos institucijomis ir jų pareigūnai negali būti tapatinami su krašto apsaugos sistemos kariais. Todėl LRKT teisinė pozicija (*ratio decidendi*), kad pagal Konstituciją negali būti nustatytas bendras draudimas muitinės pareigūnams dirbti bet kokią kitą darbą, kuria grindžiamas 2012 m. vasario 27 d. nutarimas, šioje konstitucinės justicijos byloje negali būti traktuojama kaip turinti precedento reikšmę¹⁵⁸.

Apibendrinant LRKT nutarimų analizę galima teigti, kad laisvė rinktis darbą nėra absoliuti ir dažniausiai apribojama pareigoms, susijusioms su didesne atsakomybe, reikalavimu turėti specialių žinių, gebėjimų ar įgūdžių, tam tikrą išsilavinimą ar stojant į valstybės tarnybą, vykdant mokslinę veiklą ir pan. Atsižvelgiant į tokių apribojimų specifiškumą manytina, kad jie yra pagrįsti ir proporcingi.

3. LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ TEISĖTO IR NETEISĖTO RIBOJIMO KRITERIJAI

LAT, kaip ir LRKT, pabrėžia, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti. Ši nuostata jokiū būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti, jog kiekvienas asmuo turės darbą arba jog asmuo gaus konkretų pageidaujamą darbą. Nurodyta nuostata neužkertama galimybės tam tikrais pagrindais apriboti priėmimą į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą¹⁵⁹. Kita vertus, LAT yra pabrėžęs, kad „nekonkuravimo susitarimas,

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., bylos Nr. 3K-3-415/2007.

priklausomai nuo jo turinio, gali riboti ir kitą konstitucinį principą – darbuotojo ar kito asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą (Konstitucijos 46 straipsnis). <...> nekonkuravimo susitarimas riboja asmens galimybes generuoti asmenines, šeimos ar verslo pajamas, todėl už įsipareigojimą nekonkuruoti turi būti teisingai atlyginama. <...> jei nekonkuravimo susitarime nenumatyta teisingos kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti, toks susitarimas laikytinas įtvirtinančiu esminę šalių nelygybę ir pripažintinas negaliojančiu remiantis CK 6.228 straipsniu. Todėl kiekvienu atveju atsakovas gindamasis nuo ieškinio turi įrodyti, kaip ieškovui buvo atlyginta už Konstitucijos 46 ir 48 straipsniuose įtvirtintų ekonominių laisvių suvaržymą¹⁶⁰. Pabrėžtina, kad pagal prigimtį nekonkuravimo susitarimai priskirtini civilinei teisei, ir LAT juos aiškina civilinių teisinių santykių kontekste, tačiau tokie susitarimai, kilę iš teisinių darbo santykių, turėtų būti aiškintini remiantis ir darbo teisės normomis.

Teisė laisvai rinktis darbą, kaip ir dauguma kitų teisių, gali būti apribota tik įstatymų nustatytais atvejais, išskiriant objektyvius ir subjektyvius ribojimus. Objektyvūs gali būti šie: kai priimant į darbą skelbiamas konkursas, reikia laikyti egzaminus, taikomi sveikatos ar kvalifikacijos reikalavimai ir pan. Antai vienoje iš bylų pareiškėjas nurodė, kad nuo 2007 m. ėjo Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigas. Nuo 2009 m. pradžios šioje ministerijoje buvo pradėti struktūriniai pertvarkymai: panaikintas Viešųjų ryšių skyrius ir įsteigtas Personalo ir dokumentų administravimo departamento Viešųjų ryšių skyrius; panaikinta ir išbraukta iš pareigybių sąrašo viešųjų ryšių vedėjo pareigybė (A lygis, 16 kategorija), bet įsteigta ir į pareigybių sąrašą įrašyta Personalo ir dokumentų administravimo departamento Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigybė (A lygis, 13 kategorija). 2009 m. vasario 10 d. ministro įsakymu patvirtintas Personalo ir dokumentų administravimo departamento Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigybių aprašas, kuriame šios pareigybės vedėjo pareigoms įvestas naujas (palyginti su Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigybėmis) specialusis kriterijus: turėti aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą socialinių mokslų studijų srities, teisės krypties

¹⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis byloje *R. S. v. UAB „ETB Legal“*, bylos Nr. 3K-3-476/2012.

išsilavinimą¹⁶¹. Pareiškėjas, kaip neturintis teisinio išsilavinimo, nebuvo perkeltas į Personalo ir dokumentų administravimo skyriaus Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigas, todėl buvo atleistas iš valstybės tarnybos. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ir Vilniaus apygardos administracinis teismas pripažino, kad pareiškėjas patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl socialinės padėties. Teismas, aiškindamasis neutralaus kriterijaus, lėmusio valstybės tarnautojo neįdarbinimą, diskriminacinį pobūdį, konstatavo, kad vedėjo buvusių ir naujųjų pareigų funkcijos iš esmės nesiskyrė ir teisinio išsilavinimo tam nereikėjo, nebuvo pagrįstas, proporcingas ir būtinas reikalavimas teisėtiems darbdavio tikslams pasiekti¹⁶². Tačiau LVAT priėmė priešingą sprendimą. Jis panaikino Lygių galimybių kontrolieriaus pažymą ir Vilniaus apygardos administracinio teismo sprendimą bei nurodė, kad ministras yra atsakingas už teisingumo srities valstybinį valdymą, Ministerijos veiklos organizavimą, kuriam, be kita ko, yra suteikiama teisė tvirtinti ministerijos struktūrą, steigti, reorganizuoti ar naikinti šios institucijos struktūrinius padalinius, steigti naujas, keisti ar naikinti esamas pareigybes, tvirtinti jų aprašymus¹⁶³. Pasak teismo, atlikdamas šiuos veiksmus, „ministras teisės aktų apibrėžtose ribose turi diskreciją *inter alia* spręsti dėl atitinkamų funkcijų paskirstymo valstybės tarnautojams (darbuotojams) bei, atsižvelgiant į šių funkcijų pobūdį, nustatyti specialius reikalavimus. Tokia ministro diskrecija nagrinėjamos bylos kontekste įvertinta kaip apimanti teisę, nustatant ir teisinio išsilavinimo reikalavimą bei į šias pareigas skiriant toki išsilavinimą turintį asmenį, spręsti, ar skyriaus atliekamų funkcijų teisinę kontrolę atlieka šio skyriaus vadovas ar jam pavaldus valstybės tarnautojas¹⁶⁴. Be to, teismas nurodė, kad „nagrinėjamu atveju teigiant, kad tvirtindamas aptariamos pareigybės aprašymą ministras negalėjo nustatyti specialaus reikalavimo dėl teisinio išsilavinimo turėjimo, nepagrįstai būtų ribojama

¹⁶¹ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. spalio 22 d. sprendimas administracinėje byloje *LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, bylos Nr. I-2210-426/2009; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 8 d. sprendimas administracinėje byloje *LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, bylos Nr. A63-1360/2010.

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ *Ibid.*

minėta ministro teisė, nepagrįstai būtų kišamasi į ministerijos veiklos (darbo) organizavimo (vidaus administravimo) teisinius santykius. Teismas konstatavo, kad pareiškėjo veiksmai negali būti pripažinti pažeidžiančiais Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 4 punkto reikalavimus, o Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas įspėti ministrą dėl padaryto pažeidimo, pasak teismo, nėra pagrįstas¹⁶⁵.

Subjektyvūs ribojimai vertintini atsargiau, nes gali pažeisti draudimo diskriminuoti principą (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas). Tačiau tam tikram darbui atlikti gali būti reikalaujama, pavyzdžiui, kalbos, pilietybės (pavyzdžiui, valstybės tarnyboje), amžiaus, religijos (minėtasis DK 96 straipsnio 1 dalies 1 punktas nustato išimtį: „dėl asmens išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, kai darbuotoją į darbą priima religinė bendruomenė, bendrija ar centras ir reikalavimas darbuotojui dėl religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas“) ir pan.

Šiuo metu, kaip ir anksčiau, pagal DK 97 straipsnio 2 dalį, draudžiama eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, tėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Išimtis iš šios taisyklės gali nustatyti Vyriausybė“. Antai vienoje iš bylų LAT nustatė, kad konkurso nugalėtoju pripažintas trečiasis asmuo yra neteistas ir neturi viešojoje įstaigoje, kurioje jis pretenduoja eiti vadovo pareigas, dirbančių artimųjų giminaičių. Tačiau dar reikėjo įrodyti, kad šioje įstaigoje nedirba asmenys, susiję su juo svainystės ryšiais. Sutuoktinių broliai, seserys ir jų vaikai yra tokius santykius atitinkantys asmenys ir pagal konkurso sąlygas jie anketoje turėjo būti nurodyti. Ieškovo apeliaciniame skunde buvo nurodyta, kad VšĮ Plungės rajono greitojoje medicinos pagalboje dirba trečiojo asmens giminaičiai. Taigi ši aplinkybė buvo apeliacinio nagrinėjimo dalykas. Nagrinėjant bylą apeliacine tvarka teismo posėdyje buvo išsiaiškinta, kad viešojoje įstaigoje dirba trečiojo asmens sutuoktinio sesuo ir brolis (t. 2, b. l. 9.). Taigi ši

¹⁶⁵ *Ibid.*

aplinkybė egzistavo vykdant konkursą ir tai buvo pagrindas konkurso rengėjui taikyti Tvarkos 14 punkto nuostatų pasekmes – neleisti trečiajam asmeniui dalyvauti konkurse. Teisėjų kolegija daro išvadą, kad skaidrumo principas šioje byloje buvo pažeistas neužtikrinant sprendimų priėmimo pagal deklaruotas konkurso sąlygas bei nevienodai traktuojant pretendentes. Principinių nuostatų pažeidimas gali būti pagrindas pripažinti konkurso rezultatus negaliojančiais¹⁶⁶.

Teisė laisvai rinktis darbą gali būti ribojama ir neteisėtai, pavyzdžiui, dėl lyties skirtumų. Vis dar mažiau galimybių įsidarbinti turi moterys, ypač tos, kurios laukiasi (kai neteisėtai atleidžiamos pranešusios apie nėštumą) ar turi mažamečių vaikų (paprastusiai atsisakoma jas įdarbinti), vyresnio amžiaus ir pan. Tarptautiniu mastu pripažįstama, kad moters teisė laisvai rinktis darbą labiau ribojama nei vyrų, tarkim, Pietų Afrikoje¹⁶⁷, kur dažniausiai moterys, jeigu apskritai dirba, tai tik nelegaliai arba itin žemos kvalifikacijos darbus. Čia socialinis teisingumas teisės į darbą kontekste pažeidžiamas dėl didelio nedarbo, darbo užmokesčio dydžio, darbo pobūdžio, terminų ir pan. Efektyviai įgyvendinamas socialinis teisingumas teisei į darbą turi būti aiškinamas kaip visiško užimtumo reikalavimas. Tačiau negalima teigti, kad visiškas užimtumas turi būti pasiektas iš karto, bet atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo jurisprudenciją socialinių-ekonominių teisių srityje, ir tai turėtų tapti tikslu, pasiektu palaipsniui per tam tikrą laiką¹⁶⁸. Minėtasis LRKT dar yra pabrėžęs, kad vyriausybė negali ignoruoti labiausiai pažeidžiamų asmenų poreikių, turi būti nustatytas darbo užmokesčio minimumas, jos vykdoma politika turi būti lanksti, privaloma atsižvelgti į būtinus pokyčius, vargingai gyvenančios moterys valstybės turi būti įtrauktos į darbo vietų kūrimo programas. C. Cooperio teigimu, neturėtų būti pamirštas šios teisės aspektas – kad visų pirma tai yra pagrindinė teisė ir socialinio teisingumo pasiekimo sąlyga¹⁶⁹. Todėl teisė į darbą, sukurta pagal šiandienos

¹⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2009 m. kovo 2 d. byloje *V. N. v. Plungės rajono savivaldybės administracija ir Plungės rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-83/2009.

¹⁶⁷ COOPER, C. *Womans and the Right to Work*. *South African Journal on Human rights* [SAJHR], Vol. 25, Part 2, 2009, p. 573–605.

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 579–580.

¹⁶⁹ *Ibid.*, p. 577.

ekonominių ir socialinių turinį, galėtų atlikti svarbų vaidmenį – kaip vieną iš strategijų – užtikrinant, kad moters darbo poreikiai būtų tinkamai įvykdyti tokiu būdu suteikiant joms pradinį slenkstį iš skurdo į geresnį pasaulį¹⁷⁰.

Pabrėžtina, kad moterų darbo užmokestis vis dar yra mažesnis už tokios pat vertės vyrų darbą. Net ir Europos socialinių teisių komiteto, kurio pagrindinė funkcija – padėties valstybėse narėse atitikties Chartijai kontrolė, išvadoje Lietuvai yra pabrėžiama, kad dirbančių moterų skaičius darbo rinkoje sudarė 62,7 proc. 2007 m., tačiau iki 2009 m. jis nukrito iki 60,7 proc. Komitetas pažymi, kad moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis 2009 sudarė 15,3 proc.¹⁷¹. Nors jis ir mažėja, tačiau išlieka skirtingas. Naujausi duomenys rodo, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas išlieka, nors moterys vidurinėse ir aukštosiose mokyklose pasiekia geresnių rezultatų nei vyrai. ES 2012 m. vidutiniškai 83 proc. jaunų moterų buvo įgijusios bent vidurinį išsilavinimą. Tokį išsilavinimą įgijusių vyrų buvo 77,6 proc. Be to, 60 proc. visų ES aukštųjų mokyklų absolventų yra moterys¹⁷². Pabrėžtina ir tai, kad moterys ES uždirba vidutiniškai 16 proc. mažiau nei vyrai (Lietuvoje – 12,6 proc.)¹⁷³. Toks skirtumas daro didelę įtaką ne tik jų gyvenimo lygiui, bet ir nedarbingumo pašalpomis, pensijos dydžiui senatvėje.

Analizuojamoji teisė gali būti ribojama neteisėtai ir darbdavio iniciatyva, pavyzdžiui, kai asmens priklausymas profesinei sąjungai gali tapti atsisakymo priimti į darbą priežastimi (nors ir netiesiogine)¹⁷⁴. Antai LRKT 1999 m. sausio 14 d. nutarime pabrėžė, kad „Darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą reikalaujant, kad darbuotojas nestotų

¹⁷⁰ *Ibid.*, p. 605.

¹⁷¹ European Committee of Social Rights. Conclusions 2012 (LITHUANIA). Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 and 25 of the Revised Charter. 2012 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-10], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2012_en.pdf>.

¹⁷² Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje. 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2015-09-16]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_lt.pdf>.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ KENNETH, R. W. Right to Work, *In: Dicta*. Vol. 30 (1953), p. 303–309.

į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos <...> Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2, 3, 4, 5 ir 6 dalių normos reguliuoja tų profesinės sąjungos narių, kurie yra išrinkti į renkamuosius profesinės sąjungos organus, darbo ir socialines garantijas. Šios garantijos tokiems profesinės sąjungos nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, tai yra kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose (pavyzdžiui, be pagrindo paskiriant drausmines nuobaudas, atleidžiant iš darbo, perkeliant į kitą, prastesnę darbą ir pan.), taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės“¹⁷⁵.

Šis principas dar sietinas su priverčiamojo darbo draudimu (žr. XI skyrių).

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai laisvė rinktis darbą gali būti apribota ir silpnesnių visuomenės narių labui. Tai yra pabrėžęs ir EŽTT byloje *Graziani-Weiss prieš Austriją*¹⁷⁶, kai pareiškėjas, priverstinai skirtas teisiniu psichikos liga sergančio asmens globėju, kreipėsi į teismą dėl galimos diskriminacijos ir priverčiamojo darbo. Šiuo atveju teismas pabrėžė: „kai pareiškėjas nusprendė tapti praktikuojančiu advokatu, jis turėjo žinoti apie tai, kad jis gali būti įpareigotas veikti kaip globėjas <...> Globos teikimo pareiga advokatams ir notarams kyla iš to, kad jie turi tam tikrą privilegiją atstovauti šalis ypatinguose teisiniuose procesuose <...> pareiškėjas neįrodė, kad yra daug bylų, kur jis turėtų atstovauti savo globotinį ar tai, kad globėjo pareigoms reiks skirti daug laiko ar užkraus pernelyg didelę našą pareiškėjui <...> globos teikimo pareigos vykdymas negali būti laikomas priverčiamuoju darbu, todėl Konvencijos 4 straipsnis nebuvo pažeistas.“¹⁷⁷

Teisė laisvai rinktis darbą yra sietina ir su ūkinės veiklos laisve, t. y. teise laisvai užsiimti verslu. Asmuo gali būti ne tik samdomu

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Vάλstybės žinios*, 1999, Nr. 9-199.

¹⁷⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismo byla *Graziani-Weiss v. Austrija* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#fulltext=:\[,Graziani-Weiss"\]](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#fulltext=:[,Graziani-Weiss), „itemid“:[:[,001-107022"]>.

¹⁷⁷ *Ibid.*

darbuotoju, bet ir kurti savo verslą. Teisė laisvai rinktis ir kurti verslą yra viena iš būtinų sąlygų žmogaus gyvybiniams ir socialiniams poreikiams tenkinti, deramai padėčiai visuomenėje užimti. Konstitucinė nuostata, kad kiekvienas žmogus gali laisvai rinktis verslą, remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija. Tačiau ir ši teisė gali būti apribota. Neretai ribojimai yra neadekvatūs. Pavyzdžiui, per didelė mokesstinė našta: mokesčius privaloma mokėti dar net neuždirbus pelno (tai taikoma individualiai veiklai pagal verslo liudijimą; pelno mokesčio lengvatos nustatytos neproporcingai pagal verslo subjekto dydį; nėra skatinamas smulkusis ir vidutinis verslas. Neretai drastiški teisinio reguliavimo pokyčiai lemia nepageidautinų padarinių verslui, užsienio kapitalo investicijoms¹⁷⁸, kartu ir valstybės biudžetui (antai pagrindinių mokesčių įstatymai buvo pakeisti per „vieną naktį“). Tokios problemos yra įvardijamos ir mokslo studijoje¹⁷⁹: „<...> dažnai neįvertinama ūkio subjektams sukeliama našta, galiojantys nebūtinai ūkinės veiklos ribojimai nepanaikinami, juos nustatantys teisės aktai įsigalioja iškart po jų oficialaus paskelbimo, nenustačius parengiamojo laikotarpio, teisės aktų praktinio taikymo klausimai ne visuomet aiškinami ūkio subjektų naudai, ribojimai nustatomi žemiausios teisinės galios teisės aktuose <...> Asmeniui ar visuomenei naudingos ūkinės veiklos iš esmės neįmanoma pradėti be *ex ante* įsiregistravimo valstybės registruose, o dažnai reikalingi ir specialūs leidimai, licencijos, pažymėjimai“. Žinoma, apribojimai yra reikalingi, tačiau neretai jie yra pertekliniai, nepagrįstai ribojantys ūkinės veiklos laisvę. Tai gali tapti ūkinės laisvės suvaržymo priežastimi.

Apibendrinant laisvės rinktis darbą principo analizę galima teigti, kad nors šis principas pripažįstamas tarptautiniu ir nacionaliniu lygiu, jis gali būti aiškinamas platesniu aspektu ir apimti teisę laisvai rinktis bei įgyti profesiją, teisę į ūkinės veiklos laisvę, laisvą darbuotojų

¹⁷⁸ Investuotojai: „Naktinė mokesčių reforma privertė iš Lietuvos trauktis kapitalą“, 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.lrytas.lt/-12718495651269914875-investuotojai-naktin%C4%97-mokes%C4%8Di%C5%B3-reforma-privert%C4%97-i%C5%A1-lietuvos-trauktis-kapital%C4%85.htm>>.

¹⁷⁹ AMBRAZEVIČIUTĖ, K.; BALTRIMAS, J.; MAURICĖ-MACKUVIENĖ, E. Teisės į nuosavybę, teisės į ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą, vartotojų teisių užtikrinimo problemos (mokslo studija). Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2012.

3. Laisvės pasirinkti darbą teisėto ir neteisėto ribojimo kriterijai

judėjimą, darbą valstybės tarnyboje ir pan. Kita vertus, šis principas nėra absoliutus ir negali užtikrinti pageidaujamo darbo garantijų, ypač susijusių su specialiu žinių turėjimu, stojimu į valstybės tarnybą ir pan. Todėl laisvė rinktis darbą gali būti ribojama įstatymų įtvirtintais pagrindais. Tačiau įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į proporcingumo principą, prieš nustatydamas tam tikrus apribojimus turi įvertinti jų poveikį verslui.

V SKYRIUS

**VALSTYBĖS PAGALBA ASMENIMS
ĮGYVENDINTI TEISĘ Į DARBĄ**

prof. dr. GINTAUTAS BUŽINSKAS

V SKYRIAUS TURINYS

1. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta tarptautiniuose teisės aktuose	135
2. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta regionų dokumentuose	139
3. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta Lietuvos teisės aktuose	140

1. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta tarptautiniuose teisės aktuose

Siekiant tinkamo teisės į darbą įgyvendinimo, turėtų įsikišti ir valstybė. Užimtumo didinimas – vienas iš svarbiausių kiekvienos valstybės prioritetinių tikslų. Kaip teigiama Užimtumo rėmimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje, užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti vietiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą¹⁸⁰.

Šis principas apima platų valstybės teikiamų paslaugų spektrą, pavyzdžiui, asmens išsilavinimą, kvalifikaciją ar persikvalifikavimą, kurie gali padėti įgyvendinti teisę į darbą, pagalbą nedarbo atveju, verslo lengvatų taikymą ir pan. Visuomenės globalizacija ir informacinių technologijų plėtra verčia asmenį nuolat mokytis ir kartu įpareigoja valstybę plėsti savo pagalbos priemonių pasiūlą, padėti asmeniui įveikti tuos pokyčius ir prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų.

Tačiau atliktas bylų tyrimas parodė, kad teismai, nagrinėdami bylas, retokai vadovaujasi šiuo principu.

1. VALSTYBĖS PAGALBA ASMENIMS ĮGYVENDINTI TEISĘ Į DARBĄ, NUMATYTA TARPTAUTINIUOSE TEISĖS AKTUOSE

Analizuojant tarptautinius teisės aktus matyti, kad šis principas visų pirma sietinas su Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 22 straipsniu, kur numatyta, kad kiekvienas, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad valstybės pastangomis bei bendradarbiaujant tarptautiniu lygiu ir pagal kiekvienos valstybės struktūrą bei išteklius būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvam asmenybės vystymuisi būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės. Ši Deklaracijos nuostata galėtų būti aiškinama kaip įtvirtinanti valstybės garantijas ir pagalbą įgyvendinant ne tik teisę į darbą, bet ir kitas socialines teises. Deklaracijos 23 straipsnyje teigiama, kad kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Apsauga nuo nedarbo galėtų būti suprantama kaip vienas iš valstybės pagalbos būdų asmeniui įgyvendinti teisę į darbą; arba Deklaracijos 25 straipsnis: „Kiekvienas turi teisę į savo ir

¹⁸⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.

savo šeimos sveikatai ir gerovei pakankamą gyvenimo lygį, įskaitant maistą, drabužius, būstą ir sveikatos priežiūrą bei būtinas socialines paslaugas, ir teisę į apsaugą nedarbo, ligos, negalios, našlystės, senatvės atveju arba kitomis nuo jo nepriklausančiomis aplinkybėmis, jam netekus pragyvenimo šaltinio“. Socialinė ir teisinė valstybė turi užtikrinti žmogaus orumą atitinkančias gyvenimo sąlygas, teikdama paramą nedarbo atveju, nustatydama minimalųjį darbo užmokestį, skirdama socialinį būstą ir pan.

1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (toliau – Paktas) taip pat sietinas su analizuojamuoju principu. Pakto 6 straipsnyje pabrėžiama: „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. Priemonės, kurių kiekviena valstybė, šio Pakto Šalis, imasi šiai teisei visiškai įgyvendinti, apima techninį ir profesinį orientavimą ir mokymo programas, strategiją ir metodus, taikomus siekiant tolygios ekonominės, socialinės ir kultūrinės plėtros ir visiško bei produktyvaus užimtumo, kad būtų apsaugotos asmens pagrindinės politinės ir ekonominės laisvės“. Lietuva, prisidėjusi prie Pakto, imasi visokių priemonių, nuolat jas tobulina ir taip siekia padėti asmeniui įgyvendinti teisę į darbą. Antai Užimtumo rėmimo įstatyme yra nustatyta įvairių priemonių, kuriomis siekiama didinti gyventojų užimtumą: informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant, užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimas, bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus profesinis mokymas, remiamas įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti, darbo rotacija. Viena iš naujesnių užimtumo skatinimo priemonių – bedarbių teritorinio judumo rėmimas, kuria siekiama skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kai teritorinė darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo. Užimtumo didinimo 2014–2020 programoje¹⁸¹ nustatyti šie prioritetiniai tikslai: skatinti darbo vietų kūrimą ir darbo paklausą; didinti darbo jėgos kvalifikacijos atitiktį darbo rinkos reikmėms; laisvus darbo išteklius integruoti į darbo rinką ir joje išlaikyti.

¹⁸¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. nutarimas Nr. 878 „Dėl užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 105-5154.

1. Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, numatyta tarptautiniuose teisės aktuose

TDO 1948 m. konvencija Nr. 88¹⁸² – gana reikšminga analizuojamojo principo kontekste. Konvencijos 1 straipsnio 2 dalyje pabrėžiama: „Įdarbinimo tarnybos pagrindinė pareiga – kai yra būtina bendradarbiaujant su kitomis atitinkamomis valstybinėmis ir privačiomis institucijomis – laiduoti pagal galimybes geriausią darbo rinkos organizavimą, kaip sudėtinę nacionalinės programos dalį, pasiekti ir išlaikyti visišką užimtumą bei plėtoti ir naudoti gamybos išteklius“. Konvencijos 6 straipsnyje įtvirtinamos šios įdarbinimo tarnybos funkcijos: „padeda darbuotojams rasti tinkamą darbą, o darbdaviams – tinkamą darbuotoją ir, vadovaudamasi nacionalinėmis taisyklėmis; registruoja kandidatus įsidarbinti, užrašo jų profesinę kvalifikaciją, patyrimą ir pageidavimus, juos apklausia, jeigu reikia, įvertina jų fizinius ir profesinius sugebėjimus, padeda jiems, jeigu reikia, profesiniu orientavimu, profesijos apmokymu arba permokymu; gauna iš darbdavių tikslią informaciją apie laisvas darbo vietas kartu su pretenduojantiems darbuotojams keliamais reikalavimais; nukreipia įdarbinti kandidatus, turinčius tinkamų fizinių ir profesinių sugebėjimų; nukreipia kandidatus ir laisvas darbo vietas iš vieno įdarbinimo biuro į kitą tuo atveju, kai šis biuras negali kandidatų tinkamai nukreipti ar laisvų darbo vietų tinkamai užimti, ar esant kitoms tokį veiksmą pateisinančioms situacijoms“¹⁸³ ir pan. Lietuva, 1995 m. prisidėjusi prie Konvencijos, per Lietuvos darbo biržą irgi atlieka šias funkcijas. Nuo 2004 m. Lietuvos darbo birža priklauso Europos užimtumo tarnybų tinklui, todėl teikia įvairias įsidarbinimo Europoje paslaugas.

TDO 1964 m. konvencijoje Nr. 122 siekiama užtikrinti, kad: „a) kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo; b) toks darbas būtų kuo našesnis; c) užimtumas būtų laisvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę gauti ir panaudoti savo žinias ir gabumus dirbdamas tokį darbą, kuriam jis labiausiai tinka, nesvarbu, kokia jo rasė, odos spalva, lytis, religija, politiniai įsitikinimai, tautinė priklausomybė ar socialinė kilmė.“¹⁸⁴

¹⁸² Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. konvencija Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-672.

¹⁸³ *Ibid.*

¹⁸⁴ Tarptautinės darbo organizacijos 1964 m. konvencija Nr. 122 dėl užimtumo politikos. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 36-1181.

TDO 1975 m. konvencija Nr. 142 dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales irgi sietina su analizuojamuoju principu. Konvencijos 1 straipsnyje pabrėžiama: „Kiekviena Organizacijos narė priima ir plėtoja visapusišką ir koordinuotą profesinio orientavimo ir profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumu, be kita ko, per valstybines užimtumo tarnybas.“ Įgyvendinant teisę į darbą, profesinis orientavimas ir rengimas yra sudėtinė valstybės pagalbos asmenims dalis. Antai 2012 m. Lietuvoje optimizuojant profesinio mokymo įstaigų veiklą keturi darbo rinkos mokymo centrai buvo priskirti prie profesinio mokymo įstaigų. Taip buvo galima atsisakyti kai kurių pastatų ir geriau panaudoti kitas reorganizuotų darbo rinkos mokymo centrų patalpas, nustatyti tinkamiausią pareigybių skaičių. Pertvarkant profesinio mokymo įstaigų tinklą buvo rūpinamasi, kad nesumažėtų profesinio mokymo prieinamumas¹⁸⁵.

Reikėtų paminėti ir TDO 1997 m. konvenciją Nr. 181, kurios tikslas – nustatyti privačių įdarbinimo agentūrų veiklos sąlygas: paslaugų teikimą darbuotojams, jų gynimą, atsižvelgiant į draudimą diskriminuoti, privataus gyvenimo apsaugą ir pan. Viena iš pagrindinių Konvencijos nuostatų – „Privačios įdarbinimo agentūros nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nereikalauja, kad darbuotojai visiškai arba iš dalies sumokėtų bet kokius mokesčius ar padengtų bet kokias išlaidas“¹⁸⁶. Tačiau pabrėžtina, kad kompetentingos institucijos, vadovaudamosi atitinkamų darbuotojų interesais ir pasikonsultavusios su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, gali leisti taikyti išimtis dėl nemokamų paslaugų teikimo tam tikrų kategorijų darbuotojams.

¹⁸⁵ Profesinio mokymo įstaigų pertvarka: siekis, galimybės, nauda. 2012, rugsėjis, Nr. 16 (80) [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-18], <http://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2012/12/2012-09_Nr.16_Profesinio-mokymo-istaigu-pertvarka1.pdf>.

¹⁸⁶ Tarptautinės darbo organizacijos 1997 m. konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 40-1298.

2. VALSTYBĖS PAGALBA ASMENIMS ĮGYVENDINTI TEISĘ Į DARBĄ, NUMATYTA REGIONŲ DOKUMENTUOSE

1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos yra reikšmingos analizuojamojo principo kontekste: „Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į darbą, Šalys įsipareigoja: <...> sukurti tarnybas, teikiančias visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais, arba palaikyti jų veiklą; organizuoti arba skatinti atitinkamą profesinį orientavimą, rengimą ir perkvalifikavimą.“¹⁸⁷ Kaip jau minėta, Lietuvoje tokias paslaugas teikia Lietuvos darbo birža ir privatus subjektai. Pabrėžtina ir tai, kad, įgyvendinant 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. gruodžio 12 d. direktyvą 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje bei priėmus DK 87, 88 straipsnių pakeitimus ir 90 straipsnį pripažinus netekusiu galios, buvo atsisakyta įdarbinimo užsienyje tarpininkavimo veiklos licencijavimo. Nuo 2010 m. sausio 5 d. Lietuvos įdarbinimo užsienyje agentūros prilyginamos kitoms paslaugas teikiančioms įmonėms, todėl Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nebeišduoda licencijų verstis šia veikla. Fiziniai ir juridiniai asmenys, teikiantys įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas, Lietuvos darbo biržai turi pateikti informacinį pranešimą apie savo statusą ir asmenims suteiktas paslaugas, kaip nustatyta Informacijos apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimą tvarkos apraše¹⁸⁸, patvirtintame 2010 m. sausio 6 d. Lietuvos darbo biržos direktoriaus įsakymu Nr. V-1. Už įdarbinimo tarpininkavimą iš darbo ieškančio asmens negalima rinkti nei tiesioginių, nei netiesioginių mokesčių. Ieškantys darbo darbuotojai dažniausiai kreipiasi į darbo biržų teritorinius skyrius, rečiau – į privačias agentūras.

Analizuojant ES teisės aktus, galima paminėti SESV, kurios IX antraštinėje dalyje apie užimtumą kalbama kaip vieną iš svarbiausių ES tikslų. Vienas iš pagrindinių ES tikslų strategijoje „Europa

¹⁸⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

¹⁸⁸ Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2010 m. sausio 6 d. įsakymas Nr. V-1 „Dėl Informacijos apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimą tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 5-210.

2020¹⁸⁹ irgi yra užimtumas: „20–64 metų amžiaus gyventojų užimtumas turėtų išaugti nuo 69 proc. iki bent 75 proc., didinant moterų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumą, taip pat labiau integruojant migrantus į darbo rinką. Todėl ES turi imtis šių veiksmų:

1. Užimtumas. Dėl demografinių pokyčių mažėja darbo jėgos. Tik 2/3 mūsų darbingo amžiaus žmonių dirba, palyginti su daugiau negu 70 proc. JAV ir Japonijoje. Moterų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygis itin žemas. Jaunimas itin skaudžiai nukentėjo dėl krizės – nedarbo lygis viršija 21 proc. Kyla didelis pavojus, kad darbo rinkos užribyje esantys arba prastai darbo rinkoje integruoti asmenys iš viso bus iš jos išstumti.
2. Įgūdžiai. Apie 80 mln. žmonių turi menkesnius nei pagrindiniai įgūdžiai arba pagrindinius įgūdžius, bet mokymusi visą gyvenimą daugiausia pasinaudoja labiau išsilavinę žmonės. Iki 2020 m. dar 16 mln. padaugės darbo vietų, kur reikės aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų, o darbo vietų, kur užtenka žemos kvalifikacijos įgūdžių, poreikis sumažės 12 mln. Kad žmonių profesinė karjera truktų ilgiau, reikės suteikti galimybių įgyti naujų įgūdžių bet kuriuo gyvenimo etapu.
3. Kova su skurdu. Dar iki krizės 80 mln. ES gyventojų buvo ant skurdo ribos, 19 mln. iš jų – vaikai; 8 proc. dirbančių žmonių neuždirba tiek, kad perkoptų skurdo ribą. Ypač pažeidžiami yra bedarbiai¹⁹⁰.

3. VALSTYBĖS PAGALBA ASMENIMS ĮGYVENDINTI TEISĘ Į DARBĄ LIETUVOS TEISĖS AKTUOSE

Lietuvos teisės aktuose irgi reglamentuojamas šis principas. DK 2 straipsnio 3 punkte įvardytas valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą principas gali būti siejamas su DK XI skyriumi „Įdarbinimas“. DK 88 straipsnio 1 d. punkte teigiama, kad tarpinin-

¹⁸⁹ Europa 2020 [interaktyvus, 2015-10-15], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>>.

¹⁹⁰ *Ibid.*

kavimo įdarbinant paslaugas ieškantiems darbo asmenims nemokamai teikia: Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos¹⁹¹. Lietuvos darbo birža yra įstaiga prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuri kartu su jai pavaldžiomis teritorinėmis darbo biržomis įgyvendina darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politiką ir padeda asmenims įsidarbinti. Paminėtinas ir Užimtumo rėmimo įstatymas – jo 5 straipsnyje nustatyta institucijų sistema, įgyvendinanti užimtumo rėmimo politiką: 1) Vyriausybė; 2) Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei kitos ministerijos; 3) kitos valstybės institucijos ir įstaigos; 4) savivaldybių institucijos ir įstaigos; 5) kiti juridiniai ir fiziniai asmenys. Pati įdarbinimo sąvoka per tryliką metų (nuo DK priėmimo) gerokai keitėsi. 2002 m. DK įdarbinimas buvo suprantamas tik kaip sistema teisiųjų, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį. Dabar ši sąvoka aiškintina ją plečiant: „sistema teisiųjų, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybė, savivaldybė arba Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, valstybėje narėje įsteigtas juridinis asmuo ar kita organizacija, ar jų filialai, įsteigti Lietuvos Respublikoje ar kitoje valstybėje narėje, arba Lietuvos Respublikos ar kitos valstybės narės pilietis, kitas fizinis asmuo, kuris naudojasi ES teisės aktuose jam suteiktomis judėjimo valstybėse narėse teisėmis, padedantys ieškančiam darbo asmeniui įsidarbinti. Valstybė narė – bet kuri ES valstybė narė ar Europos ekonominės erdvės valstybė“.

Teisinės valstybės pagalbos priemonės Lietuvoje yra reglamentuotos teisės aktais. Reikėtų pabrėžti ir tai, kad rinkos pokyčiai, visuomenės globalizacija skatina valstybę teisės aktus nuolat derinti prie kintančios aplinkos, priimant naujus ir tobulinant esamus. Dėl to ir keičiamas DK (2016 m.)¹⁹². Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnis papildytas įtraukiant daugiau remiamųjų asmenų grupių: į Lietuvą grįžę nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų); turintys teisę į papildomas

¹⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569.

¹⁹² Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) Nr. XII-2603, priimtas Lietuvos Respublikos Seime 2016 m. rugsėjo 14 dieną.

užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą; darbingi asmenys iki 29 metų.

Ekonominės priemonės visų pirma turėtų būti skirtos darbo rinkos stebėsenai, turint tikslą atsižvelgti į darbo paklausos ir pasiūlos kaitą bei skatinti asmenis rinktis paklausiausias profesijas, imtis savo verslo, mažinant mokesčių naštą ką tik įsisteigusioms įmonėms ir pan.

Paminėtinas ir Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas¹⁹³, kuriame nustatytos darbo santykių tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatybės, įdarbinimo procese per laikinojo įdarbinimo įmones dalyvaujančių asmenų teisės ir pareigos. Buvo priimtas su vadinamąja darbuotojų nuoma susijęs įstatymas, tokiu būdu buvo įtvirtinta laikinojo darbo sutartis, sukurianti trišalius santykius tarp darbuotojo, darbdavio ir laikinai įdarbinančios įmonės. Laikinoji darbo sutartis naudinga darbuotojams ir įmonėms, laikinai neginčioms duoti darbo.

Socialinės priemonės yra orientuotos į valstybės teikiamą pagalbą pažeidžiamiausioms visuomenės grupėms (neįgaliesiems, iš įkalinimo įstaigų grįžusiems asmenims, tautinių mažumų atstovams ir kt.), kurios patiria įsidarbinimo sunkumų. Tačiau neišspręstų problemų dar yra gana daug, nes neįgaliesiems vis dar nepritaikyta viešoji, darbo ir mokymosi aplinka, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų asmenims – pagalbos ieškant būsto trūkumas, tautinėms mažumoms (romams) – socialinės integracijos įstaigų ir finansinių išteklių stoka, nesėkmingos buvusios iniciatyvos ir pan.¹⁹⁴ Negalima vienareikšmiškai vertinti, kad valstybė nesiima jokių priemonių šioms problemoms spręsti, nes Užimtumo rėmimo įstatyme nurodyta, kad visi šie subjektai yra papildomai remiami darbo rinkoje ir nustatyta daugybė priemonių, skirtų šių asmenų integracijai: darbdaviams mokamos subsidijos, organizuojami viešieji darbai, subsidijuojamos naujos darbo vietos ir pan. Smulkiuoju ir vidutiniu verslo įmonėms, kur darbuotojai,

¹⁹³ Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 69-3287.

¹⁹⁴ Socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas, siekiant efektyviai panaudoti 2007–2013 m. ES struktūrinę paramą. Vertinimo ataskaita, 2011 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12], <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Ataskaitos/BPD_vertinimo_ataskaitos/liepa_SADM_vertinimo_ataskaita_2011.pdf>.

priklausantys tikslinėms asmenų grupėms, sudaro ne mažiau kaip 40 proc. metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, bet tikslinėms asmenų grupėms priklausančių darbuotojų yra ne mažiau kaip keturi, jų steigimo dokumentuose yra nurodyti juridinio asmens veiklos tikslai, susiję su tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimu, jų darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimu bei socialine integracija, įmonė nevykdo veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašą, arba iš tokios veiklos gautos pajamos sudaro ne daugiau kaip 20 proc. visų šio juridinio asmens pajamų, suteikiamas socialinės įmonės statusas¹⁹⁵. Dėl šio statuso įmonė gali naudotis daugybe lengvatų: gauti valstybės pagalbos lėšų, mokėti mažesnius mokesčius ir pan. Dar reikėtų atkreipti dėmesį, kad tai yra viena iš ES remiamų veiklos rūšių. 2011 m. gruodžio 1 d. Seimas priėmė Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymą¹⁹⁶, pagal kurį remiamas įdarbinimas ne tik neįgaliųjų, bet ir asmenų, vyresnių kaip 50 metų, turinčių bedarbio statusą, priklausomų nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigusių psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas (jeigu nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip šeši mėnesiai), taip pat asmenų, kurie vieni augina vaiką (įvaikį) iki aštuonerių metų, arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų ir pan. Reikėtų paminėti ir tai, kad 2015 m. balandžio 3 d. Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymu Nr. 4-207 patvirtinta Socialinio verslo koncepcija¹⁹⁷, kurios tikslas – pateikti bendrusius socialinio verslo principus, nustatyti problemines sritis ir svarbiausius uždavinius siekiant skatinti socialinio verslo plėtrą. Tokia iniciatyva siekiama kurti socialiai atsakingą verslą, nukreiptą į užimtumo didinimą, paslaugų teikimą socialiai pažeidžiamiems asmenims ir pan., skatinant vieną iš menkiausiai Lietuvoje išplėtotų sričių.

¹⁹⁵ Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3519.

¹⁹⁶ Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 155-7352.

¹⁹⁷ Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2015 m. balandžio 3 d. įsakymu Nr. 4-207 patvirtinta Socialinio verslo koncepcija, 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-15], <https://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/Verslo%20aplinka/socialinis_verslas/Socialinio_verslo_koncepcija_2015_isakymas.pdf>.

Tačiau valstybės pagalba asmenims įsidarbinti irgi gali būti ribota. Vienas iš atvejų – jeigu asmuo nesilaiko įsipareigojimų, susijusių su valstybės pagalbos teikimu, tai valstybės institucijos tokios pagalbos gali ir neteikti, pavyzdžiui, kai bedarbis nevykdo įsipareigojimų pagal mokymo sutartį, t. y. nelanko mokymų, neatlieka praktikos ir pan., arba asmuo, turintis bedarbio statusą, nelegaliai įsidarbina.

LRKT irgi yra pabrėžęs, jog asmeniui teikiama socialinė parama neturi virsti privilegija, ji neturi sudaryti prielaidų asmeniui pačiam nesiekti gauti didesnių pajamų, nesistengti ieškoti galimybių užtikrinti sau ir savo šeimai žmogaus orumą atitinkančias gyvenimo sąlygas. Tad pagal Konstituciją įstatymų leidėjui atsiranda pareiga įstatymu nustatyti tokius socialinės paramos teikimo pagrindus ir sąlygas, socialinės paramos rūšis ir dydžius, kad būtų sudarytos prielaidos ir pasakatos kiekvienam visuomenės nariui pagal išgales stengtis pirmiausia pačiam pasirūpinti savo ir savo šeimos gerove, prisidėti prie visos visuomenės gerovės¹⁹⁸.

Šio principo analizė rodo, kad valstybė turi padėti asmeniui įgyvendinti teisę į darbą ir kartu užtikrinti gyventojų užimtumą, nes prie senųjų neišspręstų problemų nuolat prisideda naujų (pavyzdžiui, migrantų antplūdžiai iš trečiųjų šalių). Tačiau teikiamos socialinės garantijos negali tapti piktnaudžiavimo įrankiu, nes pats asmuo privalo rūpintis savo gerove.

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. vasario 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 15 straipsnio (2007 m. gruodžio 20 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 160-7591.

VI SKYRIUS

DARBO TEISĖS SUBJEKTŲ LYGYBĖ

dr. DIANA GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ

VI SKYRIAUS TURINYS

1. Lygybės samprata	147
2. Diskriminacijos ir diferenciacijos santykis	153
3. Tarptautiniai teisės aktai lygių galimybių užtikrinimo srityje	159
4. Tarptautinės darbo organizacijos reikšmė įtvirtinant lygių galimybių principą	166
5. Lygių galimybių principo įtvirtinimas Europos Taryboje.....	170
6. Lygių galimybių principo apimtis Europos Sąjungos darbo teisėje	175
7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose	181
7.1. Lytis (nėščių darbuotojų ir vaikus auginančių darbuotojų apsauga)	183
7.2. Diskriminacija dėl negalios.....	198
7.3. Diskriminacija etninės (tautinės) kilmės pagrindu	201
7.4. Amžius.....	204
7.5. Lytinė orientacija ir įrodinėjimo naštos perkėlimas bei įrodymų pakankamumas	211
7.6. Socialinė padėtis ir diskriminacijos pateisinimas administraciniuose teismuose.....	215
7.7. Šeiminė padėtis	218
7.8. Seksualinis priekabiavimas darbe – tiesioginė diskriminacija dėl lyties.....	220
7.9. Vienodo požiūrio viešajame konkurse užtikrinimas ir draudimas diskriminuoti dėl narystės profesinėje sąjungoje.....	225
7.10. Darbo teisės subjektų kaip proceso šalių lygybės principas.....	230
8. Lygybės principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	232

1. LYGYBĖS SAMPRATA

Lygybės idėja kildinama iš poreikio garantuoti visiems asmenims vienodą ir efektyvią apsaugą nuo diskriminavimo rasės, spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitų pažiūrų, kilmės, nuosavybės, gimimo ar kito statuso pagrindu. Pasak A. Vaišvilos, šis principas yra išskirtinės svarbos, nes iš jo išvedama pati teisė, kuri galima tik tuo atveju, jei postuluojuama, kad kiekvienas asmuo yra teisės subjektas ir visų asmenų teisės yra vienodai brangintinos¹⁹⁹. Asmenų nediskriminavimo principas²⁰⁰ ir lygybės prieš įstatymą principas²⁰¹ yra visuotiniai pripažįstami ir ginami nacionalinių ir tarptautinės teisės normų, šie principai yra glaudžiai susiję. Nediskriminavimo ir teisės į lygybę prieš įstatymą principų turinys reiškia žmogaus prigimtine teisę būti vertinamam vienodai su kitais; šis principas reikalauja, kad valstybės saugotų asmenis ir nuo valstybės pareigūnų, ir nuo privačių subjektų diskriminacijos, taip pat kad teisės ir pareigos būtų įtvirtintos visiems vienodai²⁰². Pasak Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto, šie principai „sudaro *fundamentalią ir visuotinę* žmogaus teisių apsaugos principą“²⁰³. Jau 1970 m. ETT byloje *Barcelona Traction*²⁰⁴ rasinės diskriminacijos draudimą paminėjo tarp esminių žmogaus teisių, kurios kelia ypatingą visų valstybių susirūpinimą kartu su vergovės, agresijos, genocido, kaip griežčiausios diskriminacijos formos, draudimais²⁰⁵.

¹⁹⁹ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius, 2009, p. 141.

²⁰⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014, 29 straipsnio 2 dalis.

²⁰¹ *Ibid.*, 29 straipsnio 1 dalis.

²⁰² Pvz., Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas „Dėl teisės į žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimą“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 54-1588.

²⁰³ Office of High Commissioner of Human Rights. General comment No. 18: Non-discrimination. Geneva, 1989 [interaktyvus, žiūrėta 2009-06-09], <<http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/0/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument>>, p. 1.

²⁰⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1964 m. liepos 24 d. sprendimas byloje *Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgium v. Spain)*, bylos Nr. 284/64 [1964] I.C.J. Reports 1964, para 3, 33 ir 34.

²⁰⁵ BAGDONAS, A., et al. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007, p. 18.

Taigi rasinės diskriminacijos kaip vieno iš šiurkščiausių pažeidimų draudimas neabejotinai patenka tarp svarbiausių tarptautinės teisės principų – *ius cogens*²⁰⁶, t. y. bendroji tarptautinės teisės imperatyvioji norma. V. Milašiūtės nuomone, naujausioji tarptautinių teisminių institucijų praktika leidžia teigti, kad ne tik patys šiurkščiausi pažeidimai, bet ir kitoks lygybės neužtikrinimas pažeidžia *ius cogens* principą, kuriuo grindžiama visa teisinė nacionalinės ir tarptautinės viešosios tvarkos struktūra²⁰⁷. Pasak Y. Dinsteino, lygiateisiškumo principas jau yra tapęs tarptautinės paprotinės teisės dalimi²⁰⁸, nes yra numatytas daugelyje tarptautinės teisės aktų, ir tai rodo šio principo universalumą²⁰⁹, kuris, E. Jarašiūno nuomone, išskiria jį iš kitų Konstitucijoje įtvirtintų įstatymų ir poįstatyminių aktų konstitucingumo tikrinimo matų²¹⁰.

²⁰⁶ *Ius cogens* – specialusis terminas, išreiškiantis svarbiausius tarptautinės teisės principus, kurių valstybės negali nesilaikyti, t. y. bendrosios tarptautinės teisės imperatyvinės normos (AKEHURST, M.; MALANCZUK, P. Šiuolaikinis tarptautinės teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2000, p. 89; MILAŠIUTĖ, V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007, p. 16).

²⁰⁷ MILAŠIUTĖ, V., *op. cit.*, p. 1; KITCHING, K. (ed.). *Non-Discrimination in International Law. A Handbook for Practitioners*. London: Interights, 2005, p. 168, 198; *Judicial Condition and Rights of the Undocumented Migrants, Advisory Opinion OC-18/03 (2003) Series A, No. 18*, § 86.

²⁰⁸ DINSTEIN, Y. *Discrimination and International Human Rights. Israel Yearbook of Human Rights*, 1985, 15:11-27, p. 11; MCKEAN, W. *Equality and Discrimination under International Law*. Oxford: Clarendon Press, 1983, p. 277; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1962 m. gruodžio 21 d. sprendimas byloje *Dissenting opinion of Judge Tanaka, South West Africa cases*, bylos Nr. 270/1962 (1966) ICJ Rep. 1966, p. 294–300; MILAŠIUTĖ, V. *Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai*. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007, p. 71.

²⁰⁹ MILAŠIUTĖ, V. *op. cit.*, p. 71; KITCHING, K., *op. cit.*, p. 168, 198; *OC-18/03, Judicial Condition and Rights of the Undocumented Migrants, Advisory Opinion OC-18/03*; DINSTEIN, Y. *op. cit.*, p. 11; MCKEAN, W., *op. cit.*, p. 277; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1962 m. gruodžio 21 d. sprendimas byloje *Dissenting opinion of Judge Tanaka, South West Africa cases*, bylos Nr. 270/1962 (1966) ICJ Rep. 1966.

²¹⁰ JARAŠIŪNAS, E. *Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas, Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo praktikoje. Jurisprudencija*, 2004, 52(44): p. 8, p. 7-18.

Lygybės principas yra pirminė²¹¹, prigimtinė²¹², teisė, nes jis yra tiesiogiai įtvirtintas Konstitucijos tekste²¹³, kyla iš teisių ir pareigų vienovės bei Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 1, 2 ir 7 straipsnių nuostatų²¹⁴, todėl, A. Vaišvilos vertinimu, vienas iš pagrindinių žmogaus teisių juridinės koncepcijos požymių²¹⁵, pamatinis žmogaus teisių deklaravimo principas²¹⁶ – visų žmonių lygiateisiškumo pripažinimas²¹⁷. Tad prigimtinių žmogaus teisių skirtingas aiškinimas ir nevienodas taikymas atskiroms asmenų kategorijoms yra neleistinas²¹⁸. Žmogaus teisė būti lygiam su kitais saugo žmogaus laisvės sritį, nes iš esmės žmogus yra laisvas tiek, kiek yra lygus su kitais²¹⁹. Pasak

²¹¹ Plačiau: BIRMONTIENĖ, T. Žmogaus teisių konstitucinė samprata. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2007, p. 316–363.

²¹² JARAŠIUNAS, E. Keletas Konstitucinio Teismo, vieno iš konstitucinės doktrinos kūrėjų, veiklos aspektų. *Jurisprudencija*, 1999, 12(4), p. 50; KURIS, E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Vilnius [interaktyvus, žiūrėta: 2010-12-20], <<http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/01.pdf>>, p. 21; ŽIOBIENĖ, E. Žmogaus teisių ir laisvių apsauga: Lietuva Europos kontekste. *Regnum Est* 1990 m. Kovo 11-osios Nepriklausomybės Aktui – 20. *Liber Amicorum* Vytautui Landsbergiui. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 315–334, p. 316.

²¹³ Plačiau: BIRMONTIENĖ, T. Žmogaus teisių konstitucinė samprata. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2007, p. 316–363.

²¹⁴ JOVAIŠAS, K., *et al.* Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis). Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 217; VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius, 2009, p. 182–185.

²¹⁵ VAIŠVILA, A., *op. cit.*, p. 181.

²¹⁶ BAGDONAS, A., *et al.* Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007, p. 13.

²¹⁷ VAIŠVILA, A., *op. cit.*, p. 181.

²¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-228.

²¹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 str. atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 114-2643.

T. Davulio, „žmonių lygybė įstatymui ir teismui yra pamatinis šiuolaikinės demokratinės valstybės ir jos teisinės sistemos pagrindas“²²⁰.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis įtvirtina asmenų lygybės įstatymui principą ir nurodo, kad „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“ (1 dalis). Žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu (2 dalis). LRKT jau 1995 m. sausio 24 d. nutarime nurodė, kad žmogaus teisių varžymas dėl jo lyties, rasės, tautybės ir pan. yra ne kas kita kaip diskriminavimas, kurį „draudžia <...> Konstitucija“²²¹. Taigi konstitucinėje jurisprudencijoje lygybės principas atskleidžiamas per šio principo santykį su diskriminacija. Kaip nurodo LRKT 1997 m. gegužės 6 d. ir kituose nutarimuose, asmenų lygybės principas gali būti apibūdinamas kaip nediskriminacija. Diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo. Taigi LRKT, apibrėždamas asmenų lygybės principą, lygybės (lygiateisiškumo) ir nediskriminavimo sąvokas vartoja kaip ekvivalentiškas. Tokios pat pozicijos laikosi daugelis autorių, pavyzdžiui, T. Davulis²²² ir D. Jočienė²²³. Kiti autoriai, kaip antai, I. Mačernytė-Panomariovienė, nurodo, kad diskriminavimo draudimas kildinamas iš lygybės principo²²⁴. Lietuvoje diskriminacijos ir lygybės santykį plačiai nagrinėjo

²²⁰ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 129.

²²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada byloje „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 9-199.

²²² PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V., *op. cit.*, p. 132.

²²³ JOČIENĖ, D. Nediskriminacijos principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje bei Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje (Antrasis atnaujintas ir papildytas leidimas). Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005, p. 222–247, p. 222; JOČIENĖ, D. Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje. *Teisė*, 2003, p. 46, p. 64–69.

²²⁴ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo teisė suvienytoje Europoje“, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 119.

V. Milašiūtė. Autorė nurodo, kad diskriminacijos sąvoka paprastai yra siejama su lygybės sąvoka: lygybė suprantama kaip vertybė, kurios apsaugą siekiama užtikrinti nustatant diskriminacijos draudimą. Disertacijoje diskriminacijos ir lygybės santykis aiškinamas remiantis diskriminacijos draudimo turiniu, kuris, pasak autorės, „priklauso nuo diskriminacijos draudimu saugomos lygybės turinio, t. y. nuo lygybės koncepcijos²²⁵. Autorė, norėdama pagrįsti savo poziciją dėl lygybės ir nediskriminavimo sąvokų santykio, kelia du svarbiausius klausimus: ar diskriminacijos draudimu siekiama apginti būtent lygybę ir, jeigu taip, ar minėtasis draudimas yra pakankamas lygybei užtikrinti²²⁶?

Semantiškai lygybės sąvoka reiškia reikalavimą tiek nepažeisti esamos, tiek siekti nepasiektos lygybės, o nediskriminavimo (arba diskriminacijos draudimo) sąvoka semantiškai yra negatyvi, t. y. nurodo nesiimti diskriminacinių veiksmų²²⁷. Kitaip tariant, nediskriminavimo principas iš individo nereikalauja jokių pozityvių veiksmų, neužkrauna papildomos naštos ir reikalauja tik susilaikyti nuo agresijos prieš kitą asmenį bei savo ruožtu implikuoja vien negatyvias pareigas: individas turi teisę reikalauti, kad kiti asmenys nesiiktų į jo veiklos erdvę, o kiti turi tik susilaikyti nuo kišimosi²²⁸. D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, disertacijoje²²⁹ apibendrindama kitų autorių nuomones, daro išvadą, kad lygiateisiškumo sąvoka yra platesnė nei nediskriminavimo, kuri ne tik draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją bei kitas nelygiateisio elgesio formas (priekabiavimą darbe, lytinį priekabiavimą darbe, persekiojimą, nurodymą diskriminuoti bei kt.), bet ir skatina valstybes imtis pozityvių veiksmų, apima pareigas tinkamai pritaikyti darbo vietas ir sąlygas

²²⁵ MILAŠIŪTĖ, V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007, p. 14.

²²⁶ *Ibid.*, p. 77.

²²⁷ *Ibid.*, p. 78–79.

²²⁸ Plačiau: SPRUOGIS, E.; MATULIONIS, A. V. Teisės viešpatavimo principo sampratos problema šiuolaikinėje visuomenėje. *Socialiniai mokslai*, 2001, Nr. 2(28), p. 10.

²²⁹ GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011 [interaktyvus, žiūrėta 2012-10-20], <http://vddb.laba.lt/obj/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110427_090517-00687>.

neįgaliems asmenims (angl. *reasonable accommodation*), kurti nacionalines institucijas, kurios užtikrintų veiksmingą lygių galimybių principo įgyvendinimą, ir kt. Šis skirtumas atspindėtas šiuolaikinėje jurisprudencijoje, kur lygiateisiškumo samprata neapsiriboja vien tik tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos draudimu ir yra vis labiau plečiama. Be klasikinių diskriminacijos draudimo pagrindų (lytis ir rasė), šiuolaikinėje teisėje lygiateisiais diskriminavimo pagrindais yra laikoma: amžius, lytinė orientacija, negalia, socialinė padėtis ir kt., įtvirtinami draudimai priekabiauoti, lytiškai priekabiauoti, kursyti diskriminaciją, persekioti ir kt.²³⁰ Reikėtų pabrėžti, kad ir ETT praktikoje matoma lygiateisiškumo principo raida nuo šio principo kaip fundamentalaus įtvirtinimo tik vienoje iš sričių (1976 m. ETT *Defrenne*²³¹ byloje lygaus apmokėjimo už vienodą darbą principui dėl jo pozityvios apsaugos, įtvirtintos Europos ekonominės bendrijos sutartyje, suteiktas fundamentalios teisės statusas)²³² iki šiuo metu taikomos visa apimančios apsaugos užimtumo, profesinės veiklos ir kitose srityse. Be to, plečiamas reglamentavimas ir tokių diskriminacijos formų kaip diskriminacija ir priekabiavimas dėl ryšių²³³, diskriminacija dėl menamos charakteristikos²³⁴, kaip tiesioginė diskri-

²³⁰ Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims, nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, 2 str.; Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 str.; Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), 2 str.; Tarybos 2004 m. gruodžio 13 d. direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, kt. (2004). OL L 373/37, 2 str. (Paslaugų lygybės direktyva).

²³¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1978 m. birželio 15 d. sprendimas byloje *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, bylos Nr. 149/77, [1978] ECR 1365.

²³² FREDMAN, S. Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space. *European Law Journal*, 2006, 12(1): 41–60.

²³³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law*, bylos Nr. C-303/06, [2008] ECR I-05603.

²³⁴ Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. gruodžio 13 d. sprendimas byloje *Timishev v. Russia*, bylos Nr. 55762 & 55974/00, 2005–XII; Equal Treatment Commission (Commissie Gelijke Behandeling) opinion 2004–67, iš: SCHIEK, D;

minacija suprantami vieši diskriminuojantys pareiškimai, išskiriant savarankiškas baigtines tiesioginės diskriminacijos formas²³⁵ ir kt.

2. DISKRIMINACIJOS IR DIFERENCIACIJOS SANTYKIS

Aiškinamą diskriminacijos sampratą svarbu atriboti nuo diferenciacijos. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis tiesiogiai draudžia diskriminaciją, kuri suprantama kaip savavališkas asmens teisių atėmimas ar ribojimas²³⁶. LRKT 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime išaiškino, kad diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius²³⁷. Bendrąja prasme „diskriminuoti“ reiškia (iš)skirti. Tarptautinių žodžių žodyne viena iš pateikiamų diskriminacijos sampratų (lot. *discriminatio* – padalijimas, atskyrimas) apibrėžiama kaip teisių mažinimas arba atėmimas asmenims ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos²³⁸. Taigi teisine prasme terminas „diskriminuoti“ yra daug siauresnis ir reiškia tik tokį nepalankų asmens vertinimą (varžant tam tikras teises arba nepagrįstai teikiant privilegijas), kuris yra draudžiamas dėl įstatyme numatytų priežasčių (diskriminacijos

WADDINGTON, L.; BELL, M., *et al.* Cases, Materials And Text On National, Supranational And International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart publishing, 2007, p. 166.

²³⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 8 d. sprendimas byloje *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, bylos Nr. C-54/07; 2008 m. balandžio 1 d. sprendimas byloje *Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*, bylos Nr. C-267/06, [2008] ECR I-01757.

²³⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014, 29 str. 2 d.

²³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas byloje „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.

²³⁸ BOGUŠIENĖ, V.; BENDORIENĖ, A. (sud.). Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2008.

pagrindų)²³⁹. Darytina išvada, kad ne kiekvienas mažiau palankus elgesys yra „diskriminacija“ teisine prasme, nes ne kiekvienas asmens išskyrimas iš visumos yra draudžiamas ir ne kiekvienas iš jų yra neteisėtas. Diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais²⁴⁰. Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines teises ir pareigas. Esant vienodoms pradinėms galimybėms, įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių apsaugos arba eina visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas nėra adekvačiai saugomas²⁴¹. Pasak A. Vaišvilos, diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (tokiems priskiriami nepilnamečiai, seneliai, iš prigimties neįgalūs asmenys, bedarbiai), arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias, pareigas visuomenei, bet šis pareigų vykdymas nesukuria pareigoms adekvačių teisių (moters, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys gyvybei

²³⁹ Reikėtų pabrėžti, kad teisės aktuose įtvirtinamas ir baigtinis, ir nebaigtinis diskriminacijos pagrindų sąrašas. Autorė, remdamasi EŽTT praktika ir komentuodama nebaigtinio diskriminavimo pagrindų ribas, nurodo, kad „ne visi pagrindai gali būti laikomi diskriminaciniais, nes diskriminaciniai pagrindai turi nusakyti asmenines savybes, o ne, pvz., geografinę individo buvimo tam tikru metu vietą (pvz., *Magee v. the United Kingdom*, No. 28135/95, ECHR 2000–VI, § 50)“ (p. 92–93); taip pat vardija, kokiais EŽTK tiesiogiai neišvardytais pagrindais EŽTT nagrinėjo diskriminacijos bylas. Plačiau žr.: MILAŠIUTE, V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.

²⁴⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100–2791.

²⁴¹ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius, 2009, p. 183.

ir sveikatai itin pavojingomis sąlygomis, ir kt.)²⁴². Taigi diferenciacija (kaip ir diskriminacija) yra skirtumų darymas tarp asmenų, tačiau, priešingai nei diskriminacija, diferenciacija nėra draudžiama, jeigu ji yra teisėta, būtina ir proporcinga, o taisyklės, įtvirtinančios diferenciaciją, yra išimtinės, jomis siekiama specialių tikslų, šios priemonės taikomos teisės aktuose apibrėžtomis asmenų kategorijoms²⁴³.

LRKT įtvirtino nuostatą, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai vertinti žmones atsižvelgiant į jų statusą. Atskiram asmeniui ar asmenų grupėms taikomi ribojimai yra įvairūs ir paprastai nustatomi dėl dviejų priežasčių: dėl objektyvių skirtumų (lytis, amžius, kt.) arba dėl to, kad to reikalauja visuomenės interesai (pvz., pilietybė)²⁴⁴, užimtumo politika, darbo rinkos, profesinio mokymo tikslai ir kt.²⁴⁵ Viena vertus, nediskriminavimo principas negali būti laikomas absoliučiu, kita vertus, diferenciacija suprantama kaip nukrypimas nuo lygybės principo, t. y. kaip specialiai sukurta išimtis, leidžianti diskriminaciją iš pirmo žvilgsnio, tačiau šios išimties tikslas – panaikinti arba sumažinti nelygiateisiškumą, kuris egzistuoja socialiniame gyvenime²⁴⁶. Siekiant pripažinti, kad nuostata, praktika ar kriterijus yra diskriminacinis, mažiau palankus elgesys turi būti neteisėtas, nepagrįstas, uždraustas įstatymu ar paremtas kriterijais, kuriuos draudžia įstatymas, ir turi pasireikšti viena iš šių išraiškų: (a) varžomos asmens²⁴⁷ teisės arba (b) teikiamos

²⁴² *Ibid.*

²⁴³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 19 d. sprendimas byloje *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C-555/07.

²⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl valdininkų teisės į nuosavybę“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-977.

²⁴⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 19 d. sprendimas byloje *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C-C-555/07.

²⁴⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1988 m. birželio 30 d. sprendimas byloje *Commission v. France*, bylos Nr. 318/86, (1986) ECR 3559, para 15.

²⁴⁷ Nors pirmuosiuose Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimuose (pvz., Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1993 m. lapkričio 8 d. nutarimas byloje „Dėl Seimo rinkimų įstatymo pataisų“. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 61-1166) buvo išaiškinta, kad Konstitucijos 29 straipsnyje kalbama tik apie žmogaus ir piliečio teises, laisves bei pareigas, todėl nėra juridinio pagrindo plačiau traktuoti sąvoką „asmuo“; tačiau vėlesniuose nutarimuose (1996 m. vasario 28 d. nutarimas byloje „Dėl dalies Žemės ūkio ministerijos įmonių paskolų kapitalizavimo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20-537;

privilegijos, kurios suprantamos kaip išimtinė asmeniui suteikiama teisė ar lengvata²⁴⁸.

LRKT vadovaujasi tuo, kad asmenys yra skirtingi, todėl leidžiant įstatymus tam tikrais atvejais į tai gali ir netgi turi būti atsižvelgiama. Jeigu visuomenės interesus atitinkančiame įstatyme ar vadovaujantis humanizmo siekais bus atsižvelgta į asmenų socialinės padėties skirtumus, tai savaime dar nereiškia asmenų lygybės principo pažeidimo²⁴⁹. Įteisinant diferenciaciją ir vertinant, ar pagrindai yra nustatytas skirtingas reguliavimas, turėtų būti įvertinta konkrečiame socialiniame gyvenime susiklosčiusi faktinė situacija, kai grupė asmenų nedalyvauja tam tikroje darbo santykių srityje. Siekiant teisiškai reglamentuoti ir (ar) įvertinti minėtąją situaciją, yra iškeliamas konkretus, pozityvus, visuomenei reikšmingas tikslas – viešasis interesas²⁵⁰, o priemonės, kuriomis siekiama šio tikslo, yra proporcingos, nes diferencijuota teisinė padėtis, įgyvendinant teisę į darbą, iš esmės yra leidžiama su sąlyga, kad tai daroma teisėtai ir pagrįstai²⁵¹.

A. Vaišvila išskiria tam tikras kategorijas žmonių, kurių teisių apsauga turėtų būti sustiprinama taikant valstybės priemones – tai asmenys, turintys specialių pareigų visuomenei arba patys nesugebantys bent minimaliai garantuoti savo prigimtinių žmogaus teisių²⁵². Pagal E. Mažul, saugotinos asmenų grupės privalo turėti tam tikrų vienetų požymių, kurie jas išskiria iš kitų asmenų, t. y. turi būti susiformavusi

1996 m. balandžio 18 d. nutarimas byloje „Dėl Komercinių bankų įstatymo“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 36-915; 2000 m. vasario 23 d. nutarimas byloje „Dėl 1998 metų pavyzdžio banderolių tabako gaminiams ir alkoholiniams gėrimams ženklinti įvedimo“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 17-419; 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas; 2003 m. lapkričio 17 d. nutarimas; 2004 m. sausio 26 d. nutarimas byloje „Dėl Alkoholio kontrolės įstatymo ir alkoholio produktų gamybos licencijavimo taisyklių“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 15-465) Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad konstitucinis asmenų lygybės principas taikytinas ne tik fiziniams, bet ir juridiniams asmenims.

²⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. sausio 26 d. nutarimas.

²⁴⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas.

²⁵⁰ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 137.

²⁵¹ *Ibid.*, p. 138.

²⁵² VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius, 2009, p. 178.

tam tikra sąlygiškai vertinga „mažuma“²⁵³. Pagal DK numatytus principus, tam tikroms tikslinėms grupėms taikoma didesnė apsauga. Pagal LRKT, nustatant diferencijuotą elgesį, plėtojama doktrina pirmiausia turi būti įvertinta asmenų ir objektų, kuriems taikomas skirtingas teisinis reguliavimas, teisinė padėtis²⁵⁴. Akivaizdu, kad nubrėžti aiškią ribą tarp diferenciacijos ir diskriminacijos nelengva. T. Davulis pabrėžia, kad nuo diferenciacijos iki draudžiamos diskriminacijos – tik vienas žingsnis, todėl turi būti keliamas ne tik tikslo klausimas, bet ir nustatoma papildomų tokios diferenciacijos teisėtumo sąlygų bei atidžiai vertinama, kaip jų yra laikomasi. Autorius visiškai pagrįstai nurodo dvi galimybes – papildyti diferenciacijos teisėtumo sąlygas tinkamumo ir proporcingumo kriterijais, arba sąvoka „realiai pagrindžiami ir teisėti sprendimai“ turėtų būti papildyta ne tik tikslu, bet ir šio tikslo teisėtumu, priemonių jam pasiekti tinkamumu ir proporcingumu²⁵⁵.

Diferencijuotu reguliavimu turi būti siekiama turinio lygybės, ir įstatymų leidėjui nėra suteikta visiškai neribota diskrecijos teisė. Pagal R. Dworkiną, diskrecijos samprata – ne tik absoliuti „nuožiūros laisvė“, bet ir teisė priimti sprendimus, kuriems taikytini tam tikri autoriteto nustatyti standartai. „Diskrecija – nelyginant skylė pyragėlyje – egzistuoja tik kaip erdvė, palikta ją juosiančio suvaržymų saito.“²⁵⁶ Atitinkamai būtina kelti taikomos priemonės ir siekiamo tikslo tarpusavio ryšio klausimą, „gerai apgalvoti“²⁵⁷ pasirinktas priemonės, įvertinti, ar nėra kitų būdų tikslams pasiekti²⁵⁸, ar taikoma

²⁵³ MAŽUL, E. Tautinių mažumų apsauga kaip pozityvios diskriminacijos pavyzdys. *Teisė*, 2008, p. 67, p. 105–125.

²⁵⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas, 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas byloje „Dėl nepilnamečių asmenų grupės padaryto nusikaltimo“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 104-2644; 2003 m. liepos 4 d. nutarimas, 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimas, 2009 m. kovo 2 d. nutarimas, 2009 m. birželio 8 d. nutarimas.

²⁵⁵ *Ibid.*

²⁵⁶ DWORKIN, R. *Rimtas požiūris į teises*. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, 2004, p. 60.

²⁵⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. sausio 31 d. sprendimas byloje *Commission v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, bylos Nr. 40/82, [1984] ECR 2793, para 38.

²⁵⁸ *Ibid.*, para 41.

priemonė nekenkia garantuojamos teisės esmei, ar esama mažiau ribojančių priemonių, kuriomis gali būti pasiekiamas tas pats rezultatas, ar nedaromas pernelyg didelis poveikis tų, kuriems taikoma minėtoji priemonė, interesams²⁵⁹. Tikslas (užtikrinti turinio lygybę), kurio siekiama diferencijuotu reglamentavimu, turi būti aiškus ir būtina objektyvi galimybė šį tikslą patikrinti – pavyzdžiui, pagal ETT *Abrahamson* byla, įvertinti kandidatų kvalifikaciją²⁶⁰. Remiantis ETT praktika, proporcingumas reiškia, kad nukrypimas nuo lygybės principo galimas tik tuo atveju, jeigu šis nukrypimas yra būtinas ir tinkamas siekiamam tikslui²⁶¹. Taigi yra du proporcingumo principo aspektai: tinkamumas ir reikalingumas²⁶². Tinkamumas aiškinamas kaip santykis tarp priemonių ir tikslų: naudojamos priemonės turi būti tinkamos (adekvačios arba proporcingos); reikalingumas pasvėrus interesų priešpriešą: teismas įvertina priemonės neigiamo poveikio teisiškai saugotiniams interesams padarinius ir nustato, ar šie padariniai pateisinami atsižvelgiant į siekiamo tikslo svarbą²⁶³. Sprendimai, varžantys žmogaus teises, gali būti priimami tik tada, kai jie yra pateisinami socialine būtinybe ir yra itin proporcingi siekiamam teisėtam interesui²⁶⁴. Teisėtumo reikalavimas, be kita ko, reiškia, kad apribojimai turi būti nustatomi tik įstatymo, kuris paskelbiamas viešai, o įstatyme įtvirtinti ribojimai formuluojami aiškiai. Taigi socialinis būtinumas suprantamas kaip neatidėliotinas visuomenės poreikis. EŽTT, tikrindamas, ar taikomi apribojimai nepažeidžia proporcingumo principo, analizuoja tų ribojimų apimtį (ribojimo trukmė ir pobūdis), jeigu apribojimas pasireiškė tam tikra nuobauda – jos rūšį (pvz., bauda ar

²⁵⁹ Plačiau: BARNARD, C. Europos Sąjungos materialinė teisė. Keturios laisvės: Laisvas prekių judėjimas. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 98.

²⁶⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. liepos 6 d. sprendimas byloje *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, bylos Nr. C-407/98, [2000] ECR I-05539.

²⁶¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2002 m. kovo 19 d. sprendimas byloje *H. Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, bylos Nr. C-476/99 [2002] ECR I-02891.

²⁶² BARNARD, C., *op. cit.*, p. 98.

²⁶³ *Ibid.*

²⁶⁴ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Beldjoudi v. France*, bylos Nr. 55/1990/246/317; 12083/86, ECHR 2000-IV; 1995 m. birželio 13 d. sprendimas byloje *Nasri v. France*, bylos Nr. 34369/97, ECHR 2000-IV.

areštas), dydį ir padarinius asmeniui. Apribojimas gali būti pripažintas neproporcingu, jeigu bus nustatyta, jog tą patį tikslą buvo galima pasiekti pritaikius priemonę, mažiau ribojančią asmens teisę²⁶⁵.

Analogiškas išvadas padarė ir LRKT, konstatavęs, kad proporcingumo principas yra vienas iš konstitucinio teisinės valstybės principo elementų²⁶⁶. Ieškant atsakymo į klausimą, ar konkretus ribojimas yra būtinais reikalingas demokratinėje visuomenėje, pirmiausia reikėtų išsiaiškinti šio ribojimo tikslus ir paskirtį, antra, nustatyti, ar ribojimo priemonės yra proporcingos siekiamam teisėtam tikslui²⁶⁷.

3. TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO SRITYJE

Šiuolaikiniuose teisės aktuose nustatomi skirtingi diskriminavimo pagrindai: lytis, rasė, etninė kilmė, amžius, negalia, lytinė orientacija, religija, įsitikinimai ir kt. Pabrėžtina, kad diskriminavimo pagrindų sąrašas nuolat plečiasi, atsiranda tokių diskriminavimo pagrindų kaip šeiminė padėtis, fizinė išvaizda, lyties keitimas, santuokinė ir civilinė partnerystė, genai ir kt. Nuolat plečiama ir lygių galimybių principo taikymo sritis – šio principo turėtų būti laikomasi darbo ir su juo susijusių santykių, prekių ir paslaugų, švietimo ir kitose srityse.

Analizuojant gana platų lygių galimybių principo įtvirtinimą, galima pabrėžti, kad šio principo apsauga numatyta tarptautinės bendrijos, viršnacionaliniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Kiekvienoje iš šių teisinių sistemų įtvirtinta lygių galimybių principo apsauga skiriasi savo apimtimi ir įgyvendinimo mechanizmu. Atkreiptinas dėmesys, kad tarptautiniai teisės aktai įtvirtina bendrą draudimą pažeisti lygiateisiškumo principą, drausdami diskriminaciją, tačiau neišskirdami jos formų ir nenumatydami specialaus įgyvendinimo

²⁶⁵ LEONAITĖ, E. Proporcengumo principas ir jo taikymas EŽTT byloje v. Lietuva pagal EŽTT 8 straipsnį. Teisė, 2010, 77, p. 113–125, p. 116.

²⁶⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. gegužės 28 d. nutarimas byloje „Dėl karių ir pareigūnų atsakomybės už administracinius teisės pažeidimus ribojimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 63-3111.

²⁶⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas.

mechanizmo. Lietuvos ratifikuotos tarptautinės sutartys tapo sudedamąja teisinės Lietuvos sistemos dalimi ir turi viršenybę prieš Lietuvos įstatymus²⁶⁸.

Kai kurie autoriai tarptautines lygių galimybių principo užtikrinimo nuostatas skirsto į dvi arba tris pagrindines grupes: pirma, išskiriamos atskiros diskriminaciją draudžiančios nuostatos, kurios paprastai įtvirtintos universaliose žmogaus teisių apsaugos konvencijose (pvz., TDO 1958 m. konvencijos Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje 1 straipsnis); antra, išskiriamos diskriminaciją draudžiančios nuostatos, kurios kartu su kitų teisių apsaugos nuostatomis yra įtvirtintos universaliose žmogaus teisių konvencijose (pvz., 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 2 (2) straipsnis); trečia, nuostatos, įtvirtintos konvencijų, draudžiančių diskriminaciją konkrečiais pagrindais, tekstuose (pvz., 1965 m. Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo)²⁶⁹. Kiti autoriai pateikia paprastesnę skirstymą ir išskiria universaliuose žmogaus teisių apsaugos rinkiniuose įtvirtintas nediskriminavimo nuostatas bei specialias konvencijas, draudžiančias diskriminaciją²⁷⁰. Manytina, kad toks skirstymas yra reikšmingas siekiant pabrėžti lygiateisiškumo principo fundamentalumą ir visuotinumą tarptautinės teisės kontekste.

Tarptautinėje žmogaus teisių chartijoje, kurią sudaro 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas ir 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, greta asmeninių ir politinių teisių yra įvardijamos ir socialinės bei ekonominės teisės, iš kurių galima išskirti ir tiesiogiai diskriminaciją draudžiančių normų. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija pirmą kartą įtvirtino universalų nediskriminavimo principą, pagal kurį visi žmonės iš prigimties yra laisvi ir lygūs

²⁶⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014, 138 str.; Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1948, 11 str. 2 d.

²⁶⁹ BAMFORTH, N.; MALIK, M.; O'CONNOR, C. *Discrimination Law: Theory and Context, Text and Materials (Socio-legal)*. London: Sweet & Maxwell, 2008, p. 54.

²⁷⁰ SCHIEK, D.; WADDINGTON, L.; BELL, M., *et al.* *Cases, Materials And Text On National, Supranational And International Non-Discrimination Law*. Oxford: Hart publishing, 2007.

(1 straipsnis), bei nebaigtinį (pavyzdinį) nediskriminavimo pagrindų sąrašą, į kurį įeina: rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, politiniai ar kiti įsitikinimai, nacionalinė ar socialinė kilmė, turtinė, gimimo ar kitokia padėtis (2 straipsnio 1 dalis). Visuotinė žmogaus teisių deklaracija pirmą kartą įtvirtino lygiateisiškumo taikymo sritis ir nurodė, kad lygiateisiškumas turi būti užtikrintas naudojantis visomis deklaracijoje įtvirtintomis teisėmis ir laisvėmis, visų asmenų lygybė prieš įstatymą ir lygi teisinė apsauga bei apsauga nuo diskriminacijos kurstymo, lygiateisiškumas darbinėje veikloje (2 straipsnio 1 dalis). Šioje deklaracijoje pirmą kartą buvo paminėtas ir „vienodo užmokesčio už vienodą darbą“ principas (23 straipsnio 2 dalis), vėliau perkeltas į pirminę Europos Bendrijų teisę ir išplėtotas ETT praktikoje.

1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas irgi įtvirtino bendrąjį nediskriminavimo principą ir nebaigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą, kuris iš esmės atkartoją įtvirtintuosius Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (2 straipsnio 1 dalis). Šis dokumentas nustatė lygybės prieš įstatymą ir vienodos teisinės apsaugos sritis, kur turi būti taikomas nediskriminavimo principas (26 straipsnis). Lygiateisiškumo principui suteikiama ypatinga reikšmė ir nurodoma, kad net susiklosčius nepaprastajai padėčiai nuo šio pakto įtvirtintų reikalavimų galima nukrypti tik tuo atveju, jeigu tai nesukels diskriminacijos vien dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos ar socialinės kilmės (4 straipsnio 1 dalis). Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas uždraudė kurstyti diskriminavimą dėl tautinių, rasinių ar religinių pagrindų (20 straipsnio 2 dalis), įtvirtino vaikų teises į apsaugą be jokios diskriminacijos (24 straipsnis). Šiame dokumente nustatytų teisių priežiūrą vykdo Žmogaus teisių komitetas.

Darbo teisės požiūriu, reikšmingiausias iš visų tarptautinių Žmogaus teisių chartijos dokumentų yra 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas²⁷¹, saugantis asmenis nuo diskriminacijos savo reglamentuojamoje srityje: diskriminacija draudžiama įgyvendinant teisę į darbą (2 ir 6 straipsniai), teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas (7 straipsnis) ir teisę steigti profesines sąjungas. Šiame dokumente išskiriama labiau pažeidžiamų darbuotojų katego-

²⁷¹ GRUŽEVSKIS, B.; DAVULIS, T.; BLAŽIENĖ, I. Lietuvoje galiojančių darbo įstatymų analizė nediskriminacijos požiūriu. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.

rija ir jų apsauga (3 straipsnis, 7 straipsnio a (i) punktas, 10 straipsnio 3 dalis ir pan.), užtikrinama moterų ir vyrų lygybė. Tarptautinis ekonominų, socialinių ir kultūrinių teisių paktas yra išskirtinis tuo, kad valstybėms suteikiama galimybė įgyvendinti jame įtvirtintas teises ne visa apimtimi, o atsižvelgiant į konkrečios valstybės išteklius minėtas teises įgyvendinti palengva. Šio dokumento taikymo priežiūrą vykdo Ekonominų, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas.

Didelę dalį antidiskriminacinių nuostatų įtvirtina specialiosios nediskriminavimo konvencijos. Pavyzdžiui, 1965 m. Konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo²⁷² skirta asmenų apsaugai nuo diskriminacijos dėl priklausomybės tam tikrai rasei. Jungtinių Tautų 1979 m. konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo²⁷³ skirta moterų apsaugai nuo diskriminacijos. Pabrėžtina, kad minėtoji konvencija įtvirtina asimetrišką požiūrį į lygiateisiškumo principą, kuris nėra būdingas ES teisei. Šiame dokumente sąvoka „moterų diskriminacija“ reiškia skirtumą, išimčių ar apribojimų taikymą lyties pagrindu siekiant varžyti ar panaikinti pripažintas moterų teises ir pagrindines laisves, neatsižvelgiant į jų šeiminių padėčių, politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar kurioje nors kitoje srityje, neleisti jomis naudotis ar jas įgyvendinti lygiomis teisėmis su vyrais (1 straipsnis). Konvencijoje nurodomos visuomeninio gyvenimo sritys, kur draudžiamas nelygiavertis elgesys su moterimis (10–14 straipsniai). Be to, išskiriamos moterims užtikrinamos teisės visose užimtumo srityse: vienodos galimybės renkantis profesiją ir darbo rūšį, skiriant paaukštinimą, naudojantis užimtumo garantijomis, darbo lengvatomis, įgyjant profesinį parengimą, keliant kvalifikaciją, gaunant vienodą atlyginimą, turint lygiavertes darbo sąlygas, vertinant darbą. Konvencija įtvirtina ir diskriminacijos draudimą dėl moterų šeiminių padėties (1, 11, 16 straipsniai) – santuokos ir vaikų turėjimo, todėl joje užtikrinamos tokios garantijos moterims kaip draudimas atleisti iš darbo nėštumo ar nėštumo ir gimdymo atostogų pagrindu arba dėl šeiminių padėties, pareiga valstybėms įvesti mokamas arba kompensuojamas socialines pašalpas nėštumo metu, išsaugoti

²⁷² Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 108-2957.

²⁷³ Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21-549.

ankstesnę darbo vietą, pareigas ar socialines pašalpas. Be to, valstybės yra įpareigosios skatinti papildomų socialinių paslaugų teikimą, t. y. steigti vaikų priežiūros įstaigas, kur tėvai darbo metu galėtų palikti savo vaikus (11 straipsnio 2 dalies (c) punktas). Dar yra atkreipiamas dėmesys į nėščias moteris, dirbančias jų sveikatai pavojingą darbą, įpareigojant valstybes užtikrinti ypatingą tokių moterų apsaugą (11 ir 12 straipsniai). Konvencija suteikia daugialypės diskriminacijos draudimo pagrindą ir numato, kad siekiant užtikrinti moterų lygių teisių įgyvendinimą būtina panaikinti rasinę diskriminaciją.

Jungtinių Tautų 1989 m. vaiko teisių konvencija siekiama suteikti tarptautinę teisių ir interesų apsaugą vaikams (asmenims iki 18 metų). Šioje konvencijoje įtvirtinamas nebaigtinis nediskriminavimo pagrindų sąrašas ir nurodoma, kad draudžiama diskriminuoti dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautybės, etninės ar socialinės kilmės, turto, sveikatos, luomo ar kokių nors kitų aplinkybių, be to, draudžiama diskriminacija dėl ryšių, t. y. vaikai negali būti diskriminuojami dėl jų tėvų ar teisėtų globėjų priklausymo kuriai nors nediskriminavimo pagrindų grupei, be to, draudžiama diskriminacija dėl ryšių – vaiko tėvų, teisių globėjų ar kitų šeimos narių statuso, veiklos, pažiūrų ar įsitikinimų.

Jungtinių Tautų 2006 m. neįgaliųjų teisių konvencijos ir jos Fakultatyviojo protokolo²⁷⁴ tikslas – skatinti, saugoti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis bei kelti pagarbą prigimtiniam šių asmenų orumui (1 straipsnio 1 dalis). Šioje konvencijoje kaip neįgalieji apibrėžiami asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie, sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis, gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis (1 straipsnio 2 dalis). Ypač išskiriama neįgaliųjų nediskriminavimo pareiga (5 straipsnis) ir neįgaliųjų moterų apsauga (6 straipsnis). Be to, užtikrinamos tokios neįgaliųjų teisės kaip teisė į darbą (27 straipsnis): vienodos priėmimo į darbą, darbo išsaugojimo, tarnybinio paaukštinimo sąlygos; lygios galimybės ir vienodas atlyginimas už tokios pat vertės darbą; tinkamai įrengta

²⁷⁴ Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvusis protokolas. (Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuota 2010 m. gegužės 27 d.). *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 71-3561.

darbo vieta. Taip pat teisė į socialinę apsaugą (28 straipsnis): galimybė dalyvauti socialinės apsaugos ir skurdo mažinimo programose; skurdžiai gyvenančių neįgaliųjų ir jų šeimų galimybė gauti valstybės paramą, skirtą su neįgalumu susijusioms išlaidoms apmokėti ir pan. Be to, išskiriama teisė į prieinamumą (9 straipsnis): neįgaliesiems lygiai su kitais asmenimis turi būti užtikrinama fizinės aplinkos, transporto, informacijos ir ryšių (įskaitant informacijos ir ryšių technologijų bei sistemų) ir kitų visuomenei prieinamų objektų ar teikiamų paslaugų prieinamumas tiek miesto, tiek kaimo vietovėse.

Taikyti minėtųjų konvencijų nuostatas patikėta ekspertų komitetams, kurie, remdamiesi valstybių periodiškai teikiamais pranešimais apie taikomas priemones, prižiūri konvencijų nuostatų įgyvendinimą ir teikia individualias arba bendras rekomendacines išvadas, kuriose pateikiami argumentai yra vertingi aiškinant konvencijas ar antidiskriminacines nuostatas apskritai²⁷⁵. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetas, Jungtinių Tautų Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas, Jungtinių Tautų Komitetas prieš kankinimus, Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komitetas, Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių komitetas valstybei pripažinus jų kompetenciją gali tirti individualius asmenų skundus prieš valstybes, kai asmenys, remdamiesi atitinkama konvencija, mano, kad jų teisės yra pažeistos.

Viename reikšmingesnių išaiškinimų, pateiktų 2009 m. Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto 42-osios sesijos metu, priėmus Bendrąjį komentarą²⁷⁶ dėl nediskriminavimo ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių srityje (toliau – Bendrasis komentaras), nurodoma, kad „nediskriminavimas ir lygybė yra fundamentalūs tarptautinės žmogaus teisių teisės elementai“. Komitetas apibendrino kitų tarptautinių institucijų bei atskirų valstybių standar-

²⁷⁵ DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 68–71.

²⁷⁶ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). [2009] E/C.12/GC/20; UN Human rights committee General Comment No. 28: Equality of rights between men and women (article 3). [2000] CCPR/C/21/Rev.1/Add.10; Committee on the Rights of the Child General Comment No. 8: The right of the Child to protection from corporal punishment and other cruel or degrading forms of punishment. [2006] CRC/C/GC/8.

tus ir pateikė šiuolaikinį teisės į lygybę bei diskriminavimo draudimo supratimą, peržengiantį Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto ribas. Iš daugelio progresyvių Bendrojo komentaro punktų pabrėžtini šie: kurstymas diskriminuoti ir persekioti taip pat yra diskriminavimas; patvirtintos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos; nurodoma, kad daugialypė (kumuliatyvinė) diskriminacija „sukelia unikalias ir specifiskas pasekmes asmenims, todėl reikalauja ypatingo dėmesio ir žalos atlyginimo“; įtvirtinta valstybių narių pareiga imtis pozityvių priemonių (taip pat ir įstatymų leidybos) siekiant užtikrinti, kad asmenys nebūtų diskriminuojami privačiame sektoriuje; nacionaline politika, įstatymų leidyba, strategijomis ir planais sukurti mechanizmus ir institucijas, kurios efektyviai nagrinėtų individualią ir sisteminę dėl diskriminavimo patiriamą žalą; pozityvi valstybių pareiga – vykdyti veiksmingą priemonių, skirtų lygybei ir nediskriminavimui užtikrinti, stebėseną. Komitetas paaiškino, kad diskriminacijos prigimtis priklauso nuo konteksto ir kinta laikui bėgant, todėl siekiant numatyti visas diskriminacijos formas reikalingas lankstus požiūris. Tačiau Komitetas pateikė tik pavyzdinį (nebaigtinį) nediskriminavimo pagrindų sąrašą.

Paminėtinas ir kitas reikšmingas diskriminacijos draudimo nuostatų išaiškinimas – Žmogaus teisių komiteto pateiktas Tarptautinių pilietinių ir politinių teisių pakto 26 straipsnio aiškinimas kaip įtvirtinančio tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos draudimą. Komitetas diskriminacijos sritis aiškino jas plėsdamas, be to, pateikė „kito statuso“ sampratą ir nurodė, kad ji apima tautybę, vedybinį statusą, gyvenamąją vietą, mokymosi įstaigą, darbinį statusą ir lytinę orientaciją; pareiškė nuomonę dėl galimybės imtis pozityvių veiksmų.

Jungtinių Tautų Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas bendrojoje rekomendacijoje Nr. 8 analizavo „identifikavimo su konkrečia rasine ar etnine grupe“ sampratą²⁷⁷.

²⁷⁷ Committee on the Elimination of Racial Discrimination General Recommendation 8 Membership of racial or ethnic groups based on self-identification (Thirty-eighth session, 1990). [1990] U.N. Doc. A/45/18 at 79.

Paminėtini ir Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos priimti Paryžiaus principai, nustatantys minimalius reikalavimus institucijoms, prižiūrinčioms lygių galimybių principo taikymą²⁷⁸.

Oficialūs komitetų tarptautinių teisės normų išaiškinimai yra svarbūs doktrinos ir praktikos prasme, nes įtvirtina tam tikrus tarptautinius valstybės įsipareigojimus, šiais išaiškinimais gali remtis ir juos taikyti nacionaliniai teismai, o įstatymų leidėjas – kurti nacionalinius teisės aktus nediskriminavimo srityje.

4. TARPTAUTINĖS DARBO ORGANIZACIJOS REIKŠMĖ ĮTVIRTINANT LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPĄ

Vienas iš svarbiausių TDO tikslų – socialinis teisingumas dirbančių asmenų atžvilgiu, taip pat kaip vieną iš keturių strateginių tikslų TDO numato didesnę užimtumo ir uždarbio galimybes, vienodas vyrams ir moterims²⁷⁹. Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje apibrėžia, kas yra diskriminacija darbo ir profesinėje veikloje, bei nurodo draudžiamus diskriminavimo pagrindus: rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę (1 straipsnis). Ši Konvencija, neatsižvelgdama į diskriminavimo pagrindą, įtvirtina bendrąjį diskriminacijos draudimą²⁸⁰. Konvencija įpareigoja kiekvieną ją ratifikavusią TDO narę skelbti ir vykdyti tokią politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija (2 straipsnis).

²⁷⁸ General Assembly resolution 48/134 Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles) (adopted 20 December 1993) [interaktyvus, žiūrėta 2010-04-21], <<http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm>>.

²⁷⁹ Elimination of discrimination in respect of employment and occupation. ILO [interaktyvus, žiūrėta 2011-01-12], <<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--en/index.htm>>.

²⁸⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas: vadovėlis. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2001.

4. Tarptautinės darbo organizacijos reikšmė įtvirtinant lygių galimybių principą

Be pagrindinės antidiskriminacinės konvencijos, TDO yra išleidusi nemažai kitų konvencijų, kurios specialiai skirtos vienu ar kitu pagrindu uždrausti diskriminaciją:

- TDO 1951 m. konvencija Nr. 100²⁸¹ reikalauja ją ratifikavusias valstybes atlyginimo tarifų nustatymo metodams tinkamomis priemonėmis skatinti ir tiek, kiek tai suderinama su šiais metodais, garantuoti vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą visiems darbuotojams (2 straipsnis). Šiuo atveju terminas „atlyginimas“ apima įprastinį (pagrindinį ar minimalųjį) darbo užmokestį (arba algą) ir kitus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už jo darbą (1 straipsnio (a) punktas). „Vienodas atlyginimas vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ suprantamas kaip atlyginimas, nustatytas nediskriminuojant pagal lytį (1 straipsnio (b) punktas);
- TDO 1981 m. konvencija Nr. 156²⁸² įtvirtina šeimą turinčių darbuotojų, kurie turi pareigų savo išlaikomiems vaikams, kai tokios pareigos riboja jų galimybes pasirengti ūkinei veiklai, ja užsiimti, joje dalyvauti arba ją plėtoti, teises (1 straipsnis). Siekiama, kad darbuotojai, kurie dirba ar nori dirbti, galėtų šią savo teisę įgyvendinti nediskriminuojami ir turėdami galimybę darbo pareigas derinti su pareigomis šeimai (3 straipsnio 1 dalis). Konvencijoje įtvirtinamos šios pagrindinės darbuotojų teisės: laisvė rinktis darbą, teisė, kad būtų atsižvelgta į jų darbo ir socialinės apsaugos poreikius, ir valstybės privalo šias teises užtikrinti (4 straipsnis).

²⁸¹ Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675. Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 m. birželio 23 d.

²⁸² Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 77-2665. Lietuvos Respublika ratifikavo 2004 m. kovo 30 d.

- TDO 1975 m. konvencija Nr. 143 dėl darbuotojų migrantų (papildomos nuostatos)²⁸³ kaip darbuotojus migrantus apibrėžia asmenis, kurie migruoja ar yra išvykę iš vienos valstybės į kitą turėdami tikslą dirbti (ne savarankiškai) (11 straipsnio 1 dalis), ir nustato, kad darbuotojams migrantams ir jų šeimos nariams, teisėtai esantiems valstybės teritorijoje, turi būti užtikrinamos lygios galimybės ir vienodas vertinimas darbo ir užimtumo bei socialinės apsaugos srityse, profesinių sąjungų laisvė, kultūrinės teisės bei individualios ir kolektyvinės laisvės (10 straipsnis);
- TDO 1994 m. konvencijoje Nr. 159²⁸⁴ nurodoma, kad pagal šią konvenciją „invalidas“²⁸⁵ reiškia asmenį, kurio galimybės gauti ar išlaikyti tinkamą darbą ir daryti karjerą yra gerokai apribotos dėl atitinkamu būdu patvirtinto fizinio ar psichinio šio asmens trūkumo (1 straipsnio 1 dalis). Valstybės, atsižvelgdamos į nacionalines sąlygas, praktiką ir galimybes, turi rengti, vykdyti ir nuolat peržiūrėti nacionalinę politiką dėl neįgalių asmenų profesinės reabilitacijos ir užimtumo (2 straipsnis). Profesinės reabilitacijos priemonės turi būti taikomos visų kategorijų neįgaliesiems, siekiant užtikrinti jų galimybę dalyvauti laisvoje darbo rinkoje (3 straipsnis). Konvencijoje įtvirtinamas neįgalių asmenų lygybės principas, išskiriama ir neįgalių vyrų, ir moterų lygybė (4 straipsnis). Be to, Konvencija įtvirtina pozityvių veiksmų galimybę ir nurodo, kad specialios pozityvios priemonės, kuriomis norima garantuoti tikrą požiūrio ir galimybių lygybę neįgaliesiems ir kitiems darbuotojams, nelaikomos diskriminuojančiomis kitus darbuotojus (4 straipsnis);

²⁸³ ILO Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers C143 (adopted 24 June 1975, entered into force 09 December 1978) [interaktyvus, žiūrėta 2010-09-15], <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C143>>.

²⁸⁴ Tarptautinės darbo organizacijos 1994 m. konvencija Nr. 159 dėl invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-741. Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 m. birželio 23 d.

²⁸⁵ Sąvoka nevertotina. Lietuvoje vartojama „neįgalus“ asmens sąvoka, remiantis Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 83-2983.

4. Tarptautinės darbo organizacijos reikšmė įtvirtinant lygių galimybių principą

- TDO 1994 m. konvencija Nr. 175²⁸⁶ dėl ne viso darbo laiko įtvirtina vienodą ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, kaip ir visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisinę apsaugą (4 straipsnis). Išskiriamos šios ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisės: organizuotis, derėtis kolektyviai ir veikti kaip darbuotojų atstovams (4 straipsnio (a) punktas); saugos darbe ir sveikatos apsaugos (4 straipsnio (b) punktas); diskriminacijos draudimo darbo ir užimtumo srityje (4 straipsnio (c) punktas). Įtvirtinama lygiavertė teisių apsauga šiose srityse: motinystės, darbo sutarties nutraukimo, mokamų kasmetinių atostogų ir valstybinės šventės; laikino nedarbingumo (7 straipsnis);
- TDO 1997 m. konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų²⁸⁷ įtvirtina tokius nediskriminavimo pagrindus kaip rasė, odos spalva, lytis, religija, politinės pažiūros, nacionalinė priklausomybė, socialinė kilmė (5 straipsnio 1 dalis). Nediskriminavimo pagrindų sąrašas yra nebaigtinis. Nediskriminavimo principas taikomas privačių agentūrų darbuotojams teisės į darbą ir konkrečios profesijos srityje (5 straipsnio 1 dalis). Be to, Konvencija išlaiko pusiausvyrą tarp darbuotojų ir privačių įdarbinimo agentūrų teisių ir numato atvejus, kai diskriminavimo draudimas neturėtų trukdyti privačioms įdarbinimo agentūroms teikti specialiąsias paslaugas ar vykdyti tikslines programas, skirtas padėti socialiai pažeidžiausiems darbuotojams ieškoti darbo (5 straipsnio 2 dalis);
- TDO 1996 m. konvencija Nr. 177²⁸⁸ dėl namudinio darbo, atsižvelgiama į namudininkų darbo ypatybes, nurodo, kad turėtų būti skatinamas vienodas požiūris į namudininkus ir kitus darbuotojus (4 straipsnio 1 dalis). Vienodos galimybės turėtų būti užtikrinamos namudininkams steigiant organizacijas ar

²⁸⁶ ILO Convention concerning Part-Time Work C175 (adopted: 24 June 1994, entered into force: 28 February 1998) [interaktyvus, žiūrėta: 2010-09-17], <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C175>>.

²⁸⁷ Tarptautinės darbo organizacijos 1997 m. konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 40-1298. Lietuvos Respublika ratifikavo 2004 m. vasario 12 d.

²⁸⁸ ILO Convention concerning Home Work C177 (adopted: 20 June 1996, entered into force: 22 April 2000) [interaktyvus, žiūrėta: 2010-09-15], <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>.

į jas vienijantis, dalyvaujant jų veikloje, nediskriminavimo užtikrinimas darbo ir užimtumo, saugos darbe ir sveikatos apsaugos srityse, teisė į vienodą darbo užmokestį, teisinę socialinės apsaugos sistemą, kvalifikacijos kėlimo galimybes, nustatant minimalų amžių darbo sutarčiai sudaryti, motinystės apsaugą (4 straipsnio 2 dalis).

5. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ ĮTVIRTINIMAS EUROPOS TARYBOJE

EŽTK, kurios įgyvendinimą prižiūri EŽTT (19 straipsnis), yra viena geriausiai žinomų Europos Tarybos kovos su diskriminacija priemonių. EŽTK yra taikoma tiesiogiai. LRKT pabrėžė, kad EŽTK yra ypatingas tarptautinės teisės šaltinis, kurio tikslas yra kitoks nei daugumos kitų tarptautinės teisės aktų. Šis tikslas visuotinis – siekti, kad Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje skelbiamos teisės būtų visuotinai ir veiksmingai pripažįstamos bei jų būtų laikomasi ginant ir toliau užtikrinant pagrindines žmogaus teises ir laisves. Šiuo (tikslu) požiūriu Konvencija atlieka tokią pat funkciją kaip ir konstitucinės žmogaus teisių garantijos, nes Konstitucija šias teises įtvirtina konkrečioje valstybėje, o Konvencija – tarptautiniu lygiu²⁸⁹. Šios Konvencijos jurisprudencijos reikšmė yra išskirtinė, kaip žmogaus teisių aiškinimo šaltinis ji yra pripažįstama ETT praktikoje ir įtvirtinta 2000 m. ES pagrindinių teisių chartijoje²⁹⁰. Taigi EŽTT jurisprudencija daro didžiulę įtaką ir nacionaliniams teismams, ir ETT taikant diskriminacijos draudimo nuostatas.

Pasak T. Birmontienės, ES teisėje pripažįstama EŽTK reikšmė. ES žmogaus teisių apsauga yra grindžiama ir bendraisiais Europos Bendrijų teisės principais, kurie kildinami iš valstybių narių konsti-

²⁸⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada byloje Nr. 22/94 „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.

²⁹⁰ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012/C 326/02).

tucinių tradicijų²⁹¹. ES pagrindinių teisių chartijoje formuluojamos žmogaus teisės, laisvės ir principai, kurie, kaip pabrėžiama ES pagrindinių teisių chartijos preambulėje, kyla iš konstitucinių tradicijų, bendrųjų tarptautinių valstybių narių, ES steigimo sutarčių, EŽTK, Europos bendrijos ir Tarybos priimtų socialinių chartijų ir ETT bei EŽTT precedentų teisės²⁹².

EŽTK įtvirtintas teises ETT aiškina ir taiko vadovaudamasis EB steigimo sutartyse numatytais tikslais. ETT *Stauder*²⁹³ byloje nurodė, kad pagrindinės teisės yra laikomos sudedamąja Europos bendrijos teisės bendrųjų principų dalimi ir ginamos ETT. Pagrindinių teisių sąvoka ES teisės aspektu yra interpretuojama kaip apimanti ne tik žmogaus teises, tiesiogiai įtvirtintas tarptautinėse sutartyse, EŽTK, bet ir tas teises ir principus, kurias sprendamas bylas formuluoja ETT²⁹⁴.

Specifinis su diskriminacijos draudimu susijęs yra EŽTK 14 straipsnis. Nors jis neapibrėžia, kas yra diskriminacija, ir juo labiau nepateikia tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokų bei nedaro tarp jų skirtumo, tačiau jis yra ypač svarbus formuojant bendrą supratimą, kas yra diskriminacija. EŽTK 14 straipsnį bendriausia prasme išaiškino EŽTT, nurodęs, kad diskriminacija yra skirtingas vertinimas nesant pagrįsto ir objektyvaus pateisinamumo²⁹⁵.

Reikėtų pabrėžti, kad EŽTK 14 straipsnis draudžia diskriminaciją ne apskritai, o tik neperžengiant EŽTK nustatytų teisių ribų, vadinasi, diskriminacijos bylos pagal EŽTK 14 straipsnį yra nagrinėjamos tik tais atvejais, kai kartu buvo pažeistas ir koks nors kitas EŽTK ar jos protokolų straipsnis. Kai EŽTK protokolai Nr. 12 jau įtvirtino atskirą teisę į nediskriminavimą ir jo gynimą (teisme gali būti kelia-

²⁹¹ BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIUNAS, E.; KURIS, E., *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 324.

²⁹² *Ibid.*, 325.

²⁹³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1969 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Stauder v. City of Ulm*, bylos Nr. 29/69, (1969) ECR 419.

²⁹⁴ BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIUNAS, E.; KURIS, E., *et al.*, *op. cit.*

²⁹⁵ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1968 m. liepos 23 d. sprendimas byloje *Relating to Certain Aspects of the Laws on the Use of Languages in Education in Belgium v. Belgium*, bylos Nr. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64, (1968) 1 EHRR 252, [1968] ECHR 3, (1967) ECHR 1 § 1, 4, Series A No. 6.

mas klausimas dėl diskriminacijos apskritai), neliko reikalavimo sieti diskriminaciją su koku nors kitu pačios EŽTK ar jos protokolo pažeidimu. Protokolas Nr. 12 įsigaliojo 2005 m. balandžio 1 d., tačiau iki šiol yra ratifikuotas tik nedaugelio valstybių. Lietuva nėra ratifikavusi šio protokolo²⁹⁶.

1961 m. Europos socialinė chartija ir jos papildomi protokolai buvo konsoliduoti pataisytoje 1996 m. Chartijoje. Nediskriminavimo principą galima rasti tiek originalioje, tiek ir pataisytoje Chartijoje. Joje įtvirtinamas vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims principas – vyrų ir moterų teisė į vienodą atlyginimą už tokios pat vertės darbą (4 straipsnio 3 dalis). Pabrėžtina, kad lygiateisiškumo lyties pagrindu įgyvendinimas palengva įgyja dvejopą tikslą – sudaromos galimybės moterims dalyvauti yra tiek lygiateisiškumo, tiek ir ekonomikos efektyvumo klausimas²⁹⁷. Chartija dar įtvirtina teisę į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties šiose srityse: darbo prieinamumo, apsaugos nuo atleidimo iš darbo ir tarnybinio paaukštinimo, profesinio orientavimo, rengimo, perkvalifikavimo ir prisitaikymo; įsidarbinimo ir darbo sąlygų (įskaitant atlyginimą už darbą); karjeros (įskaitant paaukštinimą) (20 straipsnis). Be to, Chartijoje išskiriamos pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės ir nediskriminavimas (27 straipsnis) bei nurodoma, kad turi būti užtikrinamos pareigų šeimai turinčių darbuotojų galimybės įsidarbinti ir dirbti, grįžti į darbą po pertraukos, kurios priežastis buvo pareigos šeimai, bei vienodos galimybės į priemones, susijusias su profesiniu konsultavimu ir mokymu. Valstybės yra įpareigtos atsižvelgti į asmenų, kurie turi pareigų šeimai, darbo sąlygų ir socialinės apsaugos poreikius, plėtoti arba remti valstybines ir privačias (ypač dienos globos ir kitas vaikų priežiūros) paslaugas. Užtikrinama asmenų, turinčių pareigų šeimai, teisė gauti vaiko priežiūros atostogas, įtvirtinama apsauga nuo atleidimo dėl pareigų šeimai priežasties. Be to, Chartijoje atkreipiamas dėmesys į dirbančių moterų motinystės

²⁹⁶ Chart of signatures and ratifications of Treaty 177. Europos Komisija [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-02], <http://www.coe.int/lt/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=yrbSw9yk>.

²⁹⁷ Europos Komisijos metinė augimo apžvalga KOM(2011) 11 galutinis. Briuselis, 2011 [interaktyvus, žiūrėta: 2011-03-04], <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_lt_annexe_part1.pdf>.

apsaugą (8 straipsnis), įtvirtinant moterų teisę į ne trumpesnes kaip keturiolikos savaičių mokamas bendros trukmės atostogas prieš gimdymą ir po jo arba į pakankamas socialinio draudimo išmokas, arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms. Valstybės dar įpareigotos pripažinti neteisėtai tokius darbdavio veiksmus, kai šis iš anksto įspėja moterį dėl atleidimo laikotarpiu nuo tada, kai ji savo darbdaviui praneša, jog yra nėščia, iki motinystės atostogų pabaigos, arba įspėja ją apie atleidimą tokiu metu, kai to įspėjimo laikas baigiasi minėtųjų atostogų metu. Užtikrinama ir kūdikius žindančių motinų teisė (8 straipsnis) į tam reikalingas pertraukas darbo metu. Chartija įpareigoja reglamentuoti nėščių, neseniai gimdžusių ir žindančių moterų naktinį darbą, uždrausti skirti tokias moteris dirbti požeminėse kasyklose ir kitus darbus, kurie yra joms netinkami, kenksmingi sveikatai arba per sunkūs. Minėtoji Chartija reglamentuoja darbuotojų migrantų ir jų šeimos teisę į apsaugą ir paramą (19 straipsnis) bei nustato, kad teisėtai valstybės teritorijoje esantiems migrantams darbuotojams tiek, kiek tai reglamentuojama valstybės teisės, turėtų būti nustatyta ne mažiau palanki padėtis nei ta, kuria naudojasi šios valstybės piliečiai, šiose srityse: atlyginimo, įdarbinimo, darbo sąlygų, narystės profesinėse sąjungose, kolektyvinių derybų teikiamų pranašumų, būsto, mokesčių, rinkliavų ar draudimo įmokų, kurias moka dirbantys asmenys.

Chartijoje, kaip ir Konvencijoje, būta perėjimo nuo plačios (nepakankamai apibrėžtos) diskriminacijos sąvokos prie specifinių – tiesioginės ir netiesioginės – diskriminacijos sąvokų išskyrimo²⁹⁸. 1961 m. Chartijoje nebuvo specialaus diskriminaciją draudžiančio straipsnio, tačiau pati „diskriminacijos“ sąvoka jau buvo minima preambulėje. Į pataisytą 1996 m. Chartiją buvo įtrauktas papildomas diskriminaciją draudžiantis straipsnis (V dalies E straipsnis), kuris diskriminacijos draudimo modelį pasiskolino iš Konvencijos 14 straipsnio. Chartijos V dalies E straipsnis numato, kad naudojimasis Chartijoje įtvirtintomis teisėmis yra garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso. Konvencijos 14 straipsnio

²⁹⁸ SCHIEK, D.; WADDINGTON, L.; BELL, M., *et al.* Cases, Materials And Text On National, Supranational And International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart publishing, 2007.

ir Chartijos E straipsnio panašumas buvo patvirtintas pataisytosios Chartijos priede ir paaiškinta, kad skirtingas vertinimas, grindžiamas objektyviu ir protingu pateisinimu, neturi būti laikomas diskriminuojančiu. Tai, kad ši formuluo­ tė apima ir netiesioginę diskriminaciją, patvirtino Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas.

Kaip minėta, Chartijoje įtvirtintų priemonių taikymą prižiūri Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas. Šio komiteto funkcijos apibrėžtos taisyklėje 2 (1), kuri numato, kad svarbiausias Komiteto uždavinys – teikti teisinę išvadą dėl nacionalinių situacijų atitikties Chartijos nuostatom. Taigi Komitetas priskiria save kvazi-teisminei institucijai, periodiškai gauna valstybių nacionalines ataskaitas ir teikia išvadą dėl valstybės atitikimo Chartijos nuostatom. Esminis skiriamasis Chartijos vaidmuo yra galimybė teikti kolektyvinius skundus. Dvylika valstybių ratifikavo, o šešios iš jų – pasirašė papildomąjį Europos socialinės chartijos protokolą, sukuriantį kolektyvinių skundų sistemą²⁹⁹. Komiteto priimami sprendimai, paremti kolektyviniais skundais, nediskriminavimo srityje tampa vis reikšmingesni³⁰⁰.

Europos Taryba įkūrė keletą specialių institucijų, kurių veikla susijusi su lygiateisiškumo principo įgyvendinimu. Paminėtina Europos Komisija prieš rasizmą ir netoleranciją (ECRI), kuri yra ekspertinė patariamoji institucija, įsteigta 1994 m., siekiant sustiprinti Europos Tarybos galimybes kovoti su rasine diskriminacija. Svarbiausia funkcija – bendrų politinių rekomendacijų teikimas valstybėms narėms ir Europos Tarybai³⁰¹.

²⁹⁹ Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints CETS No. 158 (adopted 5 May, 1988, entered into force 4 September, 1992). ETS 128.

³⁰⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2009 m. spalio 20 d. sprendimas byloje *European Committee of Social Rights Defence for Children International (DCI) v. the Netherlands*, No 47/2008; 2009 m. kovo 27 d. sprendimas byloje *European Roma Rights Centre (ERRC) v. France*, bylos Nr. 51/2008.

³⁰¹ Pavyzdžiui: European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). General Policy Recommendation No. 2 on specialized bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at National level. Strasbourg: European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), 1997.

6. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ APIMTIS EUROPOS SAJUNGOS DARBO TEISĖJE

Nuo pat savo kaip ekonominės bendrijos susikūrimo ES fundamentalių teisių statusą suteikė ne civilinėms ir politinėms teisėms ir netgi ne socialinėms ir ekonominėms laisvėms, bet pagrindiniams rinkos dėsniams: laisvam prekių, paslaugų ir darbo judėjimui³⁰². Socialinės teisės buvo laikomos nukrypimu nuo ekonominių teisių³⁰³, nors rinkos laisvė buvo plačiai interpretuojama ETT³⁰⁴. Tačiau pagrindinių teisių neįtvirtinimas darbo santykių srityje ES lygiu dar nereiškia, kad tokios teisės valstybėse narėse apskritai neegzistavo³⁰⁵. Ilgainiui lygių galimybių principas viršnacionalinėje teisėje transformavosi nuo rinką vienijančio įsipareigojimo iki pagrindinės teisės – jau 1976 m. ETT lygiaus apmokėjimo už vienodą darbą principui dėl jo pozityvios apsaugos, įtvirtintos Europos ekonominės bendrijos sutartyje, suteikė fundamentalios teisės statusą³⁰⁶. Esminis lūžis, kai ES pripažino savo atsakomybę socialinėje srityje, įvyko pasirašius Amsterdamo sutartį ir jos 13 straipsnio pagrindu priėmus dvi antidiskriminacines direktyvas: Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyvą 2000/43/EB, įgyvendinančią vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (toliau – Rasių lygybės direktyva) ir Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvą 2000/78/EB, nustatančią bendruosius vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje

³⁰² FREDMAN, S. Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space. *European Law Journal*, 2006, 12(1): 41-60, p. 42.

³⁰³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1979 m. vasario 20 d. sprendimas byloje *Rewe-Zentral AG v. Bundesmonopolverwaltung für Branntwein*, bylos Nr. 120/78, (1979) ECR 00649.

³⁰⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas byloje *Reinhard Gebhard v. Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, bylos Nr. C-55/94, (1995) ECR I-04165.

³⁰⁵ FREDMAN, S. Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space. *European Law Journal*, 2006, 12(1): 41-60, p. 42.

³⁰⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 7 d. sprendimas byloje *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, bylos Nr. 43/75, (1976) ECR 455.

pagrindus (toliau – Užimtumo lygybės direktyva). Šiose direktyvose³⁰⁷ įtvirtinamos diskriminacijos formų apibrėžtys, skiriamas ypatingas dėmesys lygių galimybių principo praktiniam įgyvendinimui, pabrėžiamas socialinių partnerių vaidmuo ir sudaromos prielaidos nacionalinėms valstybėms sustiprinti lygių galimybių apsaugą. Dauguma autorių, po Amsterdamo sutarties priėmimo analizavusių lygių galimybių principo įgyvendinimą, pabrėžia minėtosios sutarties pagrindu priimtų direktyvų, kaip žyminčiųjų naujosios modernios eros pradžių antidiskriminacinėje jurisprudencijoje, svarbą³⁰⁸. 2000 m. direktyvos suformavo naują požiūrį į antidiskriminacinę teisę ir įtvirtino keturias bazines diskriminacijos formas: tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą; be to, uždraudė persekiojimą, apibrėžė diskriminacijos formų sąvokas, išplėtė lygių galimybių principo taikymo sritis. Direktyvų taikymo sritis yra plati ir ta prasme, kad jose įtvirtintas diskriminacijos draudimo principas peržengia paprasto darbo santykio ribas, jis yra taikomas ir kolektyviniams darbo santykiams (narystė asociacijose) bei valstybės tarnyboje, įtvirtinami minimalūs standartai valstybėms narėms, įgyvendinant lygių galimybių principą nacionaliniuose teisės aktuose; skiriamas didžiulis dėmesys veiksmingam įtvirtintų nuostatų taikymo mechanizmui. Toks pasikeitimas darė atitinkamą įtaką ir ETT, kuris, ieškodamas socialinių ir rinkos laisvių pusiausvyros, daugiausia dėmesio pradėjo skirti socialinėms laisvėms.

Dauguma autorių, nagrinėjusių lygių galimybių principą ir atskirus jo įgyvendinimo aspektus, mokslinėje literatūroje pateikia bendrą ES antidiskriminacinės teisės normų analizę ir antidiskriminacinę jurisprudenciją vertina atskirų diskriminacijos draudimo pagrindų požiūriu. Toks vertinimas turi neabejotiną pagrindą, nes antidiskriminacinės teisės raida Europoje, skirtingai nei tarptautiniu lygmeniu, prasidėjo ne nuo visuotinio nediskriminavimo principo įtvirtinimo,

³⁰⁷ Toliau kartu šios direktyvos vadinamos Amsterdamo sutarties direktyvomis ir (arba) 2000 m. direktyvomis.

³⁰⁸ MEENAN, H. Challenges for the Future Development of EU non-Discrimination Law Achieving Equality and Justice for all? ERA seminar 29-30 September 2008 material. Trier: ERA, 2008; PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, p. 87; Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) Nr. XII-2603, priimtas Lietuvos Respublikos Seime 2016 m. rugsėjo 14 dieną.

bet nuo fragmentinio savarankiškų diskriminavimo pagrindų draudimo konkrečiose srityse: pilietybės, lyties, vėliau rasės ir kitais. B. Hepple'is ES antidiskriminacinės teisės raidą skirsto į šiuos etapus: (a) žmogaus teisės įvedus naujojo pasaulio tvarką (1948–1958 m.), (b) formalios lygybės (1957–1975 m.); turinio lygybės (1976–1999 m.) ir visapusiškos lygybės laikotarpius (2000–2004 m.)³⁰⁹. T. Davulis, analizuodamas ES darbo teisės raidą, išskiria šiuos svarbiausius ES darbo teisės raidos etapus: Europos Bendrijų (toliau – EB) steigimo (1951–1957 m.), ankstyvosios darbo teisės (1957–1980 m.), darbo teisės sąstingio (1981–1987 m.), naujųjų Bendrijos darbo teisės raidos impulsų (1987–1993 m.), Maastrichto sutarties ir Susitarimo dėl socialinės politikos (1992–1999 m.), Amsterdamo ir Nicos sutarčių (1999–2009 m.) bei Lisabonos sutarties pasirašymo laikotarpius (2009 m.)³¹⁰.

Visi minėtieji etapai aktualūs lygių galimybių principo taikymo požiūriu. Reikšmingiausi ES teisės raidos etapai antidiskriminacinėje jurisprudencijoje neabejotinai sietini su diskriminacijos draudimu, įtvirtintu (a) ankstyvosios darbo teisės laikotarpiu, (b) Amsterdamo sutartimi ir (c) Lisabonos sutarties pasirašymu. Ankstyvosios darbo teisės laikotarpiu greta bendrojo draudimo diskriminuoti dėl pilietybės socialinės politikos nuostatose buvo skirta daug dėmesio ir darbuotojų diskriminacijai dėl lyties uždrausti³¹¹. Amsterdamo sutartimi pažymėtas laikotarpis atvėrė daugiau galimybių diskriminacijos draudimą išplėsti kitais pagrindais – ne tik lyties ir pilietybės. Kaip jau minėta, šios sutarties 13 straipsnis sudarė prielaidas priimti dvi reikšmingas antidiskriminacines direktyvas: Rasių lygybės direktyvą, kuri įtvirtino diskriminacijos draudimą rasės arba etninės kilmės pagrindų darbo santykių, profesinio mokymo, socialinės apsaugos, išsilavinimo, prekių ir paslaugų srityse; Užimtumo lygybės direktyvą, kuri įtvirtino diskriminacijos draudimą religijos ir tikėjimo, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos pagrindais darbo santykių ir profesinio

³⁰⁹ HEPPLÉ, B.; VENEZIANI, B. *The Transformation of Labour Law in Europe*. Oxford: Hart Publishing, 2010.

³¹⁰ Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. *Liber amicorum et collegarum* profesorei Genovaitei Dambrauskienei: (kolektyvinė monografija). Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 117–149.

³¹¹ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, p. 86.

mokymo srityse. 2009 m. įsigaliojusi Lisabonos sutartis³¹² pradėjo naują antidiskriminacinės jurisprudencijos etapą. Pabrėžtina, kad atsižvelgiant į 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusios Lisabonos sutarties 6 straipsnį (papildantį SESV 6 straipsnį), ES pagrindinių teisių chartijos nuostatos tapo teisiškai įpareigojančios ir įgijo tokią pačią teisinę galią kaip sutartys.

Vadovaujantis šiais įvykiais, lygiateisiškumo principo įgyvendinimo aspektu išskirtinos trys bene reikšmingiausios ES antidiskriminacinės teisės formavimosi kryptys arba raidos etapai. Pirma, iki 1999 m. ES iš esmės formavosi antidiskriminacinė teisė pilietybės (laisvas darbuotojų judėjimas) ir lyčių lygiateisiškumo pagrindais (darbo užmokesčio, darbo santykių, profesinio mokymo, socialinės apsaugos srityse). Nuo 1999 m. įsigali diskriminacijos draudimas kitais nei lyties ir pilietybės pagrindais (draudžiama diskriminacija dėl rasės, etninės kilmės, religijos ir tikėjimo, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos). Trečioji antidiskriminacinės teisės formavimosi kryptis sietina su Lisabonos sutarties, ES pagrindinių teisių chartijos įsigaliojimu ir bendrosios antidiskriminacinės direktyvos, turėsiančios išplėsti antidiskriminacinės teisės taikymo sritis už darbo teisės ribų, kūrimo poreikiu³¹³.

Antidiskriminacinėje darbo teisėje kaip atsvara ekonominėms laisvėms ES lygmeniu ypač aktyviai pradėtos plėtoti socialinės teisės, performuluojant tradicines žmogaus teisių sąvokas, todėl neatitiktinai šiuo metu antidiskriminacinė teisė peržiūrima, stengiamasi padaryti ją paprastesnę. Siekiant lyčių lygiateisiškumo įtvirtinimo, 2006 m. liepos 26 d. priimta Europos Tarybos direktyva 2006/54/EB inkorporavo ETT praktiką lyčių lygybės darbo santykių srityje, išplėtė konkrečių nuostatų apimtį, konsolidavo septynias iki tol moterų ir vyrų lygiateisiškumą darbo santykių ir užimtumo srityje

³¹² Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos Bendrijos steigimo sutartį. (2007) OL C 306.

³¹³ Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation (presented by the Commission) {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181} 2008/0140 (CNS) COM(2008) 426 final. Brussels, 2008 [interaktyvus, žiūrėta 2010-10-09], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:EN:PDF>>.

reglamentavusias direktyvas³¹⁴. 2010 m. vasario 10 d. Europos Parlamentas išleido Moterų ir vyrų lygiateisiškumo rezoliuciją, o 2010 m. kovo 5 d. patvirtinama Moterų teisių chartija, kurioje akcentuojamas lygybės skatinimas darbo rinkoje ir moterų bei vyrų lygus darbo užmokestis už vienodos vertės darbą, darbo, šeiminio ir privataus gyvenimo suderinimas³¹⁵. 2010 m. rugsėjį patvirtinta nauja Lyčių lygybės strategija (2010–2015 m.), joje pabrėžiamas lyčių lygybės aspektas ekonominės krizės laikotarpiu³¹⁶. 2010 m. liepą priimta Direktyva savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu³¹⁷. Bendrajame lygių galimybių įgyvendinimo kontekste plačiai analizuojama daugialypės diskriminacijos koncepcija, siekiama teisingai išaiškinti diskriminacijos sąvokas, plečiama priekabiavimo ir priekabiavimo dėl ryšių sąvoka, atkreipiamas dėmesys į neįgaliųjų teisių darbo srityje užtikrinimą, kuriama ES neįgalumo strategija 2010–2020 m., o 2010 m. birželio 7 d. priimama Europos neįgaliųjų užimtumo rezoliucija³¹⁸. Užtuot tradiciškai kūrus teises (suteikiant joms individualią, negatyvią, teismine tvarka įvykdomą, kalte pagrįstą formą), įgyvendinama iniciatyvaus

³¹⁴ Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. OL L 45, p. 19; Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL C 111, 1975 5 20, p. 14; Tarybos 1986 m. liepos 24 d. direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose. OJ L 225, 12.8.1986, p. 40–42; Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. (1998) L 014, 20/01/1998, p. 0006–0008.

³¹⁵ European network of legal experts in the field of gender equality. European Gender Equality Law Review No. 2/2009. Brussels: European Commission, 2007, p. 7.

³¹⁶ European Commission. Strategy for equality between women and men 2010–2015 adopted COM(2010) 491 final, SEC(2010) 1079 and SEC(2010) 1080. 2010, lapkritis [interaktyvus, žiūrėta: 2011-03-04], <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=lt>>.

³¹⁷ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.

³¹⁸ Council of European Union. Press release: 3019th Council meeting. Luxembourg, 2010 (interaktyvus, žiūrėta 2010-12-21), <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lssa/115003.pdf>.

(proaktyvaus) modelio idėja, paremta aktyvaus piliečio samprata ir dalyvavimu tiek formuluojant taisykles, tiek jas įgyvendinant, todėl pasikeitimų vyksta ir instituciniu lygmeniu. Socialinių teisių koncepcija irgi kinta, jos suprantamos ne kaip našta verslui, bet kaip svarbiausias efektyvios veiklos veiksnys, todėl, taikant lygybės principą, atkreipiamas dėmesys ir į praktinę pagalbą smulkiosioms bei vidutinėms įmonėms³¹⁹. Socialinių teisių transformavimasis lemia, kad šios teisės, neatsisakant tradicinių individualiais skundais paremtų įgyvendinimo priemonių, turėtų palengva plėstis ir apimti kolektyvines teisių įgyvendinimo priemones, pozityvius (proaktyvius) veiksmus. Vis daugiau dėmesio skiriama lyčių pusiausvyrai ekonomikoje³²⁰. Tai nuolat pabrėžiama per svarbiausius politinius susitikimus ir jų pagrindu priimtuose politiniuose dokumentuose, pavyzdžiui, dvidešimties finansų ministrų ir centrinių bankų valdytojų (G20) susitikimo, vykusio 2014 m. rugsėjo 10–11 d., pagrindu priimtoje ataskaitoje „Siekiant didesnio augimo diegiant labiau subalansuotą lyčių balanso ekonomiką“³²¹. Ši ataskaita skirta atkreipti dėmesį į skirtingus moterų ir vyrų vaidmenis darbo rinkoje, kompleksinėmis priemonėmis mažinant lyčių atotrūkį, kuris yra nulemtas ne tik socialinių ir kultūrinių, bet ir ekonominių veiksnių³²². Europos Komisijos Ateities forumo lyčių lygybei Europos Sąjungoje (vykusio 2015 m. birželio 10 d.) metu nustatytos prioritetinės sritys, kuriose ES lygiu turėtų būti užtikrinama lyčių lygybė, ir suformuluoti konkretūs

³¹⁹ Green Paper „Equality and non-discrimination in an enlarged European Union“ [interaktyvus, žiūrėta 2011-03-14], Brussels, 2004, <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0379:FIN:EN:PDF>>.

³²⁰ Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-02]. Australia, 2014, <http://www.g20australia.org/official_resources/oecd_ilo_imf_and_wbg_achieving_stronger_growth_promoting_more_gender_balanced>.

³²¹ Europa 2020 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-02], <http://ec.europa.eu/lietuva/abc_of_the_eu/duk/europe_2020/index_lt.htm>.

³²² Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy. Australia, 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-02], <http://www.g20australia.org/official_resources/oecd_ilo_imf_and_wbg_achieving_stronger_growth_promoting_more_gender_balanced>.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

lyčiųlygybės politikos kūrimo siūlymai³²³. Naujausioje mokslinėje literatūroje daug dėmesio skiriama lyčių pusiausvyrai ekonomikoje ir pabrėžiama, kad veiksmingiau išnaudojant moterų gebėjimus būtų galima pasinaudoti augimo potencialu, susidarantiu įgyvendinant tikslą derinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, gimstamumą ir ekonomikos plėtrą³²⁴.

7. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPŲ REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO TEISĖJE IR TEISMŲ PRAKTIKA LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMO BYLOSE

Be Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio, DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto, kuris įtvirtina bendrą lygiateisiškumo principą darbo teisės srityje, Lietuvoje esama ir specialių teisės aktų lygiateisiškumo įgyvendinimo srityje: 1998 m. priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas³²⁵, kuris įtvirtino lygias moterų ir vyrų teises, neišskirdamas atskirų diskriminacijos formų, ir nustatė, kad draudžiamu elgesiu yra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas (diskriminacija); 2003 m. priimtas Lygių galimybių įstatymas³²⁶, kuris nediskriminavimo pagrindų sąrašą papildė amžiumi, lytine orientacija, negalia, rase ar etnine priklausomybe, religija ar įsitikinimais, o vėliau ir kitais draudžiamais diskriminavimo pagrindais, be to, išskyrė tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos formas, įtvirtino išimtis, kurios nėra laikomos tiesiogine diskriminacija, ir kt.

³²³ Equality between women and men is one of the European Union's founding values. It goes back to 1957 when the principle of equal pay for equal work became part of the Treaty of Rome [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-02], <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm>.

³²⁴ RAKAUSKIENĖ, O. G.; ŠTREIMIKIENĖ, D., et al. Lyčių ekonomika. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 88.

³²⁵ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.

³²⁶ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

Lygybės principas įtvirtintas ir Valstybinio socialinio draudimo³²⁷, Valstybinio socialinio draudimo pensijų³²⁸, Ligos ir motinystės socialinio draudimo³²⁹, Užimtumo rėmimo³³⁰, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo³³¹, Darbuotojų saugos ir sveikatos³³² įstatymuose bei kituose teisės aktuose. Lietuvos teismuose daugėja bylų, kuriose keliamas nediskriminavimo arba lygybės principo taikymo klausimas, tačiau bendras jų kiekis nėra didelis.

Pirmosios nėščių moterų atleidimo iš darbo ir jų apsaugos bylos pradėtos nagrinėti remiantis dar iki dabartinio DK galiojusių teisiniu reglamentavimu. Vėliau tokio pobūdžio bylose teismai priėmė daug išsamesnių sprendimų, pateikė detalesnių išaiškinimų, pažeidimus prilygino diskriminacijai lyties pagrindu. Viena pirmųjų bylų, kurioje teismas pasisakė dėl atlikto testavimo teisėtumo ir pripažino tiesioginę diskriminaciją – romų etninės kilmės asmens atsisakymo priimti į darbą byla. Dar nagrinėta keletas bylų dėl amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, seksualinio priekabiavimo, profesinių sąjungų atstovų diskriminacijos ir kt.

7.1. Lytis (nėščių ir vaikus auginančių darbuotojų apsauga)

Nuoseklu ir logiška, kad Lietuvos teismuose pirmosios bylos, susijusios su lygiateisiškumo principo taikymu, buvo dėl lygybės lyties pagrindu užtikrinimo. Iš esmės jose nagrinėjami nėščių moterų atleidimo iš darbo atvejai. Vienoje iš bylų, nagrinėtoje 1999 m., remiantis dar iki dabartinio DK galiojusiais teisės aktais, buvo vertinamos moters, dirbančios pas ūkininką bandomuoju laikotarpiu, atleidimo

³²⁷ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 113-5056.

³²⁸ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 71-2555.

³²⁹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

³³⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.

³³¹ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 110-3207.

³³² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

iš darbo praėjus mėnesiui po darbo sutarties sudarymo aplinkybės. Atleidimą darbdavys grindė tuo, kad nėra patenkintas darbo rezultatais. Tačiau moteris įrodinėjo, kad atleidimo priežastis – jos nėštumas, kuris jau buvo akivaizdus. LAT išaiškino, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 2 dalis įtvirtina, jog valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę ir vaikystę. Įgyvendinant šią konstitucinę nuostatą, teisės aktuose yra numatytos papildomos garantijos nėščioms moterims teisei į darbą realizuoti, o tuo metu galiojusio Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva su nėščia moterimi yra taikomas ir tuo atveju, kai nėščia moteris atleidžiama iš darbo bandomuoju laikotarpiu. Pasak LAT, „toks šių normų aiškinimas atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 2 dalyje bei tuo metu galiojusio Darbo sutarties įstatymo 2 straipsnio 2 punkte įtvirtintą prioritetinę nėščių moterų teisių ir interesų apsaugą. Teismui nustačius, kad ieškovė atleidimo iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų metu buvo nėščia, teismai padarė pagrįstą išvadą, pripažindami, kad ieškovė iš darbo atleista neteisėtai“³³³.

2002 m. LAT³³⁴, nagrinėdamas panašų nėščios moters atleidimo iš darbo atvejį, konstatavo, kad dešimt darbo dienų, kurias moteris išdirbo pas atsakovą bandomuoju laikotarpiu, yra labai mažas laiko tarpas, kad būtų galima įvertinti moters darbo kokybę ir teigti, kad ji yra netinkama darbei. Šioje byloje teismas pabrėžė, kad nėščia moteris priskiriama prie socialiai pažeidžiamiausių asmenų kategorijos darbo santykių srityje.

Ieškovės, kaip silpnesniosios teisinių santykių šalies, padėtį apskritai ir aplinkybę, kad įstatymai suteikia didesnę apsaugą, gynybą, socialines bei teisines garantijas nėščioms moterims, LAT pabrėžė 2002 m. nagrinėdamas kitą nėščios moters atleidimo iš darbo,

³³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. ūkininkas J. L. K.*, bylos Nr. 3K-3-64/1999; 1999 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. Š. v. UAB „Tyluva“*, bylos Nr. 3K-7-5/1999.

³³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *I-a S-ė v. E. L-aus komercinė firma „Skorpionas“*, bylos Nr. 3K-3-214/2002.

atsisakymo įdarbinti bei ieškinio senaties taikymo byla³³⁵. Šioje byloje teismas taikė santykių susiklostymo metu galiojusią Darbo sutarties įstatymo bei Darbo įstatymų kodekso normas. Teismas konstatavo, kad draudimas atleisti iš darbo nėščias moteris yra absoliutus. Tuometis reglamentavimas įtvirtino darbdaviui teisę pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi atleisti ją iš darbo, tačiau įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą darbdavys privalėjo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį bei įdarbinimo laikotarpiu mokėti vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos³³⁶. Darbdavio neatlikta pareiga įdarbinti vertintina kaip atsisakymas priimti į darbą Darbo sutarties įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytu atveju, kuris ne vėliau kaip per vieną mėnesį galėjo būti ginčijamas teismine tvarka.

Nagrinėjamoje byloje ieškovė įstatymo nustatytą vieno mėnesio terminą teismine tvarka ginčyti atsisakymą priimti į darbą jau buvo praleidusi ir prašė šį terminą atnaujinti. Teismas konstatavo, kad klausimas, ar konkrečios ieškinio senaties termino praleidimo priežastys pripažintinos svarbiomis, sudarančiomis pagrindą jį atnaujinti, sprendžiamas atsižvelgiant į ieškinio senaties teisinio instituto esmę ir paskirtį, į ginčo esmę, ieškovo elgesį bei kitas reikšmingas aplinkybes, taip pat į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus. Teisėjų kolegija konstatavo, kad „ieškinio senaties institutas negali būti vertinamas kaip vienašalis, t. y. nustatytas tik vienos civilinio teisinio santykio šalies interesais. Įstatymas, nustatydamas laiko tarpą, per kurį valstybė garantuoja pažeistos teisės gynimą, siekia ne tik užtikrinti subjektinės teisės realumą, bet ir sukurti stabilius civilinius teisinius santykius. Šis terminas ne tik skatina nukentėjusiąją šalį operatyviai reaguoti į savo teisės pažeidimą, bet ir suteikia garantiją kitai civilinio teisinio santykio šaliai, jog po tam tikro įstatyme numatyto laikotarpio jos įgytos teisės negalės būti ginčijamos. Jeigu asmuo, žinodamas arba turėdamas žinoti apie savo teisės pažeidimą, į šį pažeidimą per

³³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *R-a B-ė v. UAB „BNA Ergo“*, bylos Nr. 3K-3-331/2002.

³³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *R. B.-V. v. Nijolės Giedraitienės pradinė mokykla*, bylos Nr. 3K-7-3/1999.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

visą ieškinio senaties termino eigą nereaguoja ir nereiškia ieškinio, kita civilinio teisinio santykio šalis turi teisę pagrįstai tikėtis, jog toks asmuo arba apskritai atsisako savo teisės, arba nemano, jog jo teisė yra pažeista. Tokiu atveju teisės pažeidimas įsisenėja ir gali būti teismo pašalintas priverstinai, atsakovui to reikalaujant. Tačiau tais atvejais, kai egzistuoja kokios nors aplinkybės, nepriklausančios nuo asmens valios, ir sukliudo jam laiku (nepasibaigus ieškinio senaties terminui) kreiptis į teismą dėl pažeistų teisių gynimo, taip pat ir tais atvejais, jeigu asmuo, veikdamas protingai ir sąžiningai, aktyviais teisėtais veiksmais per visą laikotarpį iki bylos iškėlimo siekė ginti savo pažeistas teises, būtų negalima pripažinti, jog tai suteiktų atsakovui teisę tikėtis, jog toks asmuo apskritai atsisakė savo teisės, arba nemano, jog jo teisė yra pažeista, taip pat negalima pripažinti, jog, esant aukščiau minėtomis aplinkybėms, pareikšto ieškinio dėl ieškininės senaties termino atmetimas atitiktų ieškinio senaties teisinio instituto paskirtį. Tokiu atveju viešasis interesas užtikrinti realią pažeistų subjektinių teisių apsaugą nusveria interesą garantuoti teisinių santykių stabilumą³³⁷. Byloje ieškovė tiek prieš atleidžiant ją iš darbo, tiek po darbo sutarties nutraukimo prašė darbdavio pratęsti su ja darbo santykius, motyvuodama tuo, kad laukiasi vaiko. Manydama, kad jos teisės yra pažeistos, ieškovė gynė savo teises ir teisiniu būdu. Bylos nagrinėjimo metu darbdavys pripažino savo pareigą priimti ieškovę į darbą, tačiau savo įsipareigojimų nevykdė. Šios aplinkybės leido teismui daryti išvadą, jog ieškovė visą laikotarpį iki bylos iškėlimo siekė ginti savo pažeistas teises, o atsakovas apie tai žinojo ir per visą laikotarpį turėjo pagrindo tikėtis, kad ieškovė savo teisių neatsisakė.

Nėščios moters atleidimo iš darbo, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, ir garantijų nėščiai darbuotojai suteikimo klausimas buvo nagrinėjamas LAT byloje ir pagal šiuo metu galiojančią DK. Kaip jau aptarta ankstesniuose skyriuose, viena iš tokių bylų buvo nagrinėjama 2005 metais³³⁸. LAT rėmėsi DK 110 straipsniu, kur nurodyta, kad darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki konkrečios kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. DK 132 straipsnio 1 dalyje nėščioms moterims numatyta

³³⁷ *Ibid.*

³³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis byloje *A. M. v. UAB „Electrolux“*, bylos Nr. 3K-3-92/2005.

garantija, draudžianti tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Draudimas galioja nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą, ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų.

Darbo sutartis gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jeigu terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojai turi būti taikoma DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ją naudotis, pagal šios įstatymo nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus jos terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje.

Teismas išaiškino, kad „moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ją pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinaamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleista vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė. Darbdavio veiksmai ar sprendimai šiuo atveju įstatyme nenurodomi, darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai garantijai gauti yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas siekiant gauti garantiją“³³⁹.

³³⁹ *Ibid.*

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

Paminėtina dar viena svarbi 2003 m. nagrinėta byla, įtvirtinanti lygių galimybių principo taikymo pagrindus, – pagal vaiko tėvo ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir įpareigojimo suteikti vaiko priežiūros atostogas³⁴⁰. Byloje nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teismai neatpažino lygių galimybių principo pažeidimo ir pažodžiui taikė tuo metu galiojusį Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo 19 straipsnį bei Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio 2 dalį. Teismai pirmosios ir apeliacinės instancijos sprendimuose nurodė, kad įstatymas suteikia moterims išskirtines vaikų priežiūros teises, ir nesutiko su vaiko tėvo motyvais dėl lygių abiem lytims taikomų teisių garantijų, kurias ieškovas grindė tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis. Tokiu būdu žemesniosios instancijos teismai savo sprendimuose įtvirtino stereotipinę visuomenės kultūrinę nuostatą – ištekejusi moteris visą savo dėmesį turėtų skirti vaikams ir namų ūkiui, o vyras – darbui. Minėtieji sprendimai buvo panaikinti LAT, kuris, vadovaudamasis sisteminiu teisės normų aiškinimo metodu, konstatavo, kad bylą nagrinėję žemesniosios instancijos teismai pažeidė teisės normas, draudžiančias diskriminaciją lyties pagrindu. LAT rėmėsi Europos socialinės chartijos 27 straipsnio 2 dalimi, kuri numato galimybę bet kuriam iš tėvų pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis. Teismas nurodė, kad „ši norma yra tėvų lygiateisiškumo ir jų nediskriminavimo principų išraiška. Vaiko tėvai turi diskrecijos teisę nuspręsti, kuris iš jų pasinaudos vaiko priežiūros atostogų teise, ir niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti šios teisės. Jeigu vaiko tėvai susitaria, kad teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudos vaiko tėvas, tai pastarojo darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą ir suteikti atostogas“³⁴¹. Be kita ko, teismas konstatavo, kad nagrinėjamosios bylos aspektu yra svarbūs ir tarptautiniai diskriminacijos draudimo principą įtvirtinantys teisės aktai: 1945 m. Jungtinių tautų chartija (55 straipsnis), 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (2 straipsnis), 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (14 straipsnis), 1966 m. Tarptautinis pilietinių

³⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. A. v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, bylos Nr. 3K-3-747/2003.

³⁴¹ *Ibid.*

ir politinių teisių paktas (2 straipsnis); 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (3 straipsnis). Be to, LAT pabrėžė Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą nediskriminavimo principą, be kurio asmenų lygybės principas nebūtų realus.

Teismai 2013 m. nagrinėjo ginčą, pagal kurį ieškovė prašė panaikinti atsakovo sudarytos Darbo ginčų komisijos sprendimą, grąžinti ją į darbą tokiomis pačiomis sąlygomis, kurios numatytos darbo sutartyje, ir priteisti iš atsakovo darbo užmokestį už priverstinę prastovą. Ieškinyje nurodyta, kad darbo sutarties pagrindu ieškovė įsidarbino atsakovo bendrovėje administratore dirbti 40 darbo valandų per savaitę už sutartą darbo užmokestį. Kai ieškovei prasidėjo motinystės atostogos, atsakovas savo įsakymu ją atšaukė ir sutrumpino jos darbo laiką bei perpus sumažino užmokestį. Ieškovės nuomone, tokie atsakovo sprendimai buvo neteisėti, nes ji nedavė sutikimo keisti jos darbo laiko ir užmokesčio. Tačiau atsakovas prašė atmesti ieškovės reikalavimus ir teigė, kad Vilniaus apygardos teismas patvirtino bendrovės restruktūrizavimo planą, pagal kurį darbuotojams nustatyta keturių darbo dienų savaitė po keturias valandas per dieną. Be to, pabrėžė, kad ieškovei tokia informacija buvo žinoma ir ji sutiko grįžti į darbą tokiomis sąlygomis. Atsakovo nuomone, jis nepažeidė imperatyviųjų teisės normų reikalavimų. Taigi byloje kilo ginčas dėl DK 180 straipsnio 4 dalies taikymo, nes ieškovės nėštumo ir gimdymo atostogos jau buvo pasibaigusios ir ji į darbą grįžo iš vaiko priežiūros atostogų. Anot atsakovo, DK 180 straipsnio 4 dalis nenumato, kad darbuotojui, grįžusiam iš šių atostogų, būtų paliktos tos pačios darbo sąlygos ir užmokestis, kaip buvo prieš atostogas. Teismas, vertindamas situaciją, rėmėsi sisteminiu Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir DK nuostatų aiškinimu. Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitų lengvatų. DK 11 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad tuo atveju, kai tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų esama prieštaravimų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. DK 179 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, kad darbdavys užtikrina darbuotojų teisę po nėštumo ir gimdymo atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis (įskaitant darbo užmokestį) ir naudotis visomis geresnėmis

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

sąlygomis (įskaitant darbo užmokestį), į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs. DK 180 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, kad per vaiko priežiūros atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Byloje nebuvo ginčo, kad ieškovė į darbą grįžo ne po nėštumo ir gimdymo, bet po vaiko priežiūros atostogų. Teismas nurodė, kad formaliai žiūrint šiuo atveju turėtų būti taikomas DK 180 straipsnis, tačiau, atsižvelgiant į tai, kad galiojantys teisės aktai gina darbuotojas, pagimdžiusias ir auginančias mažamečius vaikus, teisėjų kolegijos nuomone, nors DK 180 straipsnio 4 dalis ir nėra tokia išsami kaip DK 179 straipsnio 4 dalis, remiantis minėtąja Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostata, abiejų šių teisės normų teisinis poveikis yra identiškas, t. y. iš vaiko priežiūros atostogų grįžusioms darbuotojoms turėtų likti tos pačios garantijos kaip ir grįžusioms po nėštumo ir gimdymo atostogų. Vadinasi, DK 180 straipsnio 4 dalis turėtų būti aiškinama ir taikoma ją plečiant – analogiškai kaip ir DK 179 straipsnio 4 dalis. Bylą nagrinėjęs teismas nusprendė, kad atsakovas neturėjo teisės vienašališkai (be ieškovės raštiško sutikimo) nustatyti kitokios ieškovės darbo laiko ir apmokėjimo tvarkos, nei ši buvo prieš ieškovei išeinant nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogų. Tik tuo atveju, jeigu ieškovė nebūtų sutikusi su darbo sąlygų pakeitimu, atsakovas būtų įgijęs teisę atleisti ją iš darbo pagal DK 129 straipsnį, laikydamasis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos (DK 120 straipsnis)³⁴².

Išskirtine laikytina 2014 m. nagrinėta nėščios moters atleidimo iš darbo byla, kurioje buvo keliamas daugialypės diskriminacijos dėl lyties ir negalios teisinių darbo santykių srityje klausimas, be to, įrodinėjimo pareigos pasiskirstymo, neteisėto atleidimo iš darbo teisinių padarinių, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo klausimai³⁴³. Ieškovė pagal darbo sutartį dirbo Rumunijos ambasadoje bandomuoju laikotarpiu. Kaip byloje nurodė ieškovė, 2008 m. birželį ji buvo laikinai nedarbinga, o grįžusi į darbą po ligos pateikė atsakovei nedarbingumo pažymėjimą, kitaip tariant, informavo apie nėštumą ir

³⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3A-256-262/2013.

³⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje, bylos Nr. 3K-3-199/2014.

sulaukė itin neigiamos reakcijos: buvo įžeidinėjama, kaltinama apgaulinėjimu, sukčiavimu, grasinama atleisti iš darbo. Tą pačią dieną ieškovė įteikė darbdaviui notariškai patvirtintą medicininę pažymą apie nėštumą, o jau kitą dieną buvo atleista iš darbo. Darbdavys įteikė ieškovei raštą apie atleidimą iš darbo, tačiau nenurodė tikslaus darbo sutarties nutraukimo pagrindo ir priežasčių, nepateikė įsakymo dėl atleidimo ir tinkamai neįformino darbo sutarties nutraukimo. Byloje nustatyta, kad ieškovė turi 40 procentų darbingumo lygį dėl negalios; atleidimo iš darbo metu ji buvo šeštą mėnesį nėščia. Teismai, nagrinėję šią bylą, plačiai taikė nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus diskriminacijos bylose. Jie rėmėsi Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų; vadovavosi specialiaisiais teisės aktais: Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lygių galimybių įstatymu, DK ir Tarybos direktyvomis: 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatančia bendruosius vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje pagrindus, Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. Teismas dar vadovavosi ir Jungtinių Tautų 1979 m. konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, kurios 2 straipsnyje nustatyta, kad valstybės dalyvės smerkia visų formų moterų diskriminaciją, susitaria visais būdais nedelsdamos vykdyti moterų diskriminacijos panaikinimo politiką ir tam tikslui įsipareigoja: ten, kur reikia, imtis atitinkamų teisinių ir kitų priemonių, įskaitant sankcijas, draudžiančias bet kokią moterų diskriminaciją; įvesti teisinę moterų teisių apsaugą lygiomis su vyrais sąlygomis ir per kompetentingus nacionalinius teismus ir kitas valstybės įstaigas garantuoti veiksmingą moterų apsaugą nuo bet kokios diskriminacijos; taip pat kitu labai svarbiu teisės aktu – Jungtinių Tautų 2008 m. konvencija dėl neįgaliųjų teisių, kurios 5 straipsnio 1 dalis numato, kad valstybės (Konvencijos šalys) įsipareigojo drausti bet kokią diskriminavimą dėl negalios ir garantuoti neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

Nagrinėjamoje byloje teismai konstatavo, kad ieškovė buvo diskriminuojama atleidžiant ją iš darbo nėštumo metu. Teismas, vertindamas į bylą pateiktas *prima facie* aplinkybes, nustatė, kad pritrūko įrodymų ieškovės atžvilgiu konstatuoti diskriminaciją dėl negalios, tačiau pripažino diskriminaciją lyties pagrindu.

Nagrinedamas byloje keliamą klausimą dėl neteisėto atleidimo iš darbo teisinių padarinių ir turtinės žalos atlyginimo, teismas rėmėsi Lygių galimybių įstatymo 13 straipsniu, kur nustatyta, kad asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, turi teisę įstatymų nustatyta tvarka iš kaltų asmenų reikalauti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. DK 249 straipsnyje ir CK 6.249 straipsnyje įtvirtinta asmens (darbuotojo) teisė į turtinės, DK 250 straipsnyje ir CK 6.250 straipsnyje – į neturtinės žalos atlyginimą. ES teisės aktuose įtvirtintas bendrasis principas dėl valstybės pareigos nustatyti veiksmingas ir nuo diskriminacijos atgrasančias sankcijas. Siekiant veiksmingumo, vienodo požiūrio principas reiškia, kad kompensacija už jo pažeidimą turi atitikti patirtą žalą (Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB, nustatančios bendruosius vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje pagrindus, 17 straipsnis; Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo taikymo 6, 33, 35 konstatuojamosios dalys, 18, 25 straipsniai). ETT savo praktikoje yra nurodęs, kad Direktyva 76/207/EEB (kuria vėliau pakeitė Direktyva 2006/54/EB) valstybėms narėms nenustato įpareigojimo nacionalinės teisės srityje nustatyti konkrečių sankcijų, tačiau nustato įpareigojimą įtvirtinti tokias sankcijas, kurios leistų efektyviai pasiekti direktyvoje numatytus tikslus ir būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Šios sankcijos darbdaviui turėtų garantuoti efektyvią teisinę apsaugą ir atgrasomąjį poveikį³⁴⁴. ETT 1993 m. rugpjūčio 2 d. sprendime byloje *H. M. v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* pabrėžė, kad: diskriminacinio atleidimo, prieštaraujančio 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB

³⁴⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje *S. C. and E. K. v. Land Nordrhein-Westfalen*, bylos Nr. C-14/83, p. 18, 22.

dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbini- mo, profesinio mokymo, paaugstinimo ir darbo sąlygų (vėliau pakeis- ta direktyva 2006/54/EB) 5 straipsnio 1 daliai, atveju lygybė negalėtų būti atkurta negrąžinus diskriminacijos aukos į darbą arba nesuteikus finansinės kompensacijos dėl patirtų nuostolių ir žalos atlyginimo (25 punktas); kai finansinė kompensacija yra nustatyta kaip priemo- nė, skirta šios direktyvos tikslams pasiekti, ji turi būti adekvati (tin- kama), kad, laikantis nacionalinių taisyklių, suteiktų galimybę visiškai atlyginti dėl diskriminacinio atleidimo faktiškai patirtus nuostolius ir žalą (26 punktas). Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į nurodytąsias teisės normas ir ETT formuojamą praktiką, nusprendė, kad nagrinėjamoju atveju būtina įvertinti, ar ieškovei priteista kompensacija yra adekvati, veiksminga ir atgrasanti darbdavį nuo diskriminavimo veiksmų bei padedanti pasiekti svarbiausią į pirmiau nurodytus nacionalinės teisės aktus perkeltos Direktyvos 2006/54/EB tikslą – užtikrinti, kad užimtumo ir profesinės veiklos srityje būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas.

Pasak LAT civilinių bylų kolegijos, nagrinėjamojoje byloje pir- mosios instancijos teismas, konstatavęs neteisėtą ieškovės atleidimą iš darbo, t. y. pažeidžiant DK 132 straipsnyje nustatytą draudimą nu- traukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja, sprendė priteisti jai turtinės žalos atlyginimą – negautas pajamas už laikotarpį nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą – 2008 m. liepos 9 d. iki 2009 m. sausio 25 d., t. y. praėjus vienam mėnesiui pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (DK 132 straipsnio 1 dalis, 179 straipsnio 1 dalis), t. y. tiek vidutinio darbo užmokesčio, kiek ji būtų gavusi tuo atveju, jeigu būtų buvusi atleista iš darbo nediskriminuojant dėl lyties, t. y. laikantis įstatymo leidėjo įtvirtintų nėščioms moterims teikiamų garantijų (DK 132 straipsnio 1 dalis). Nustatydamas ieškovės turtinės žalos atlyginimo dydį, apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo išvadomis ir atsižvelgė į tai, kad ieškovė tiek ieškinyje, tiek apeliaciniame skunde teigė, jog patyrė turtinės žalos ne dėl atleidimo iš darbo fakto, o dėl to, kad buvo atleista iš darbo ją diskriminuojant dėl lyties ir negalios, be to, ieškovė nepageidavo būti grąžinama atgal į darbą. Tačiau LAT, atsižvelgdamas į ieškovės argumentus, nesutiko su tokiomis teismų išvadomis, nes teismai, nustatydami ieškovei padarytos turtinės žalos

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

atlyginimo dydį DK 132 straipsnio 1 dalies ir 179 straipsnio 1 dalies pagrindu, nepagrįstai neatsižvelgė į DK 297 straipsnio 4 dalį (redakcija, galiojusi iki 2013 m. sausio 1 d.), reglamentuojančią teisinius padarinius darbdaviui, neteisėtai atleidusiam darbuotoją iš darbo, ir netaikė jos nuostatų.

Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką, darbo bylos priskiriamos prie kategorijos bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialųjų teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis ir pareigomis yra ribotos. Teismas pabrėžė, kad nagrinėdami darbo bylas teismai privalo būti aktyvūs ir siekti apsaugoti tiek privatų darbuotojo, tiek viešąjį interesą. Darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kur bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatybių: įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga tam tikrus klausimus spręsti *ex officio*. Vadinasi, tokios kategorijos bylą nagrinėjantis teismas, be kita ko, turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu, teismo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis); byloje pagal darbuotojo ieškinį, atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaikšėjusias bylos aplinkybes, viršyti pareikštus reikalavimus, t. y. patenkinti daugiau reikalavimų negu buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 straipsnis); darbuotojui pareikšus vieną iš įstatymuose nustatytų alternatyvių reikalavimų, kai nustatoma, jog tenkinti pareikštą reikalavimą nėra pagrindo, savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti įstatymų nustatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 straipsnis) ir pan. Taigi, LAT nurodymu, bylą nagrinėję teismai, net ieškovei ir nereiškiant reikalavimų, susijusių su teisinių padarinių taikymu darbdaviui, neteisėtai ją atleidusiam iš darbo, savo iniciatyva turėjo taikyti DK 297 straipsnio 4 dalį ir priteisti ieškovei DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad pagal DK 297 straipsnio 4 dalį yra laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos. Tai nurodoma teismo

sprendimo rezoliucinėje dalyje – keičiasi darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Taigi nagrinėjamojoje byloje, net ieškovei nepareiškus reikalavimo, teismas savo iniciatyva turėjo spręsti laikyti jos darbo sutartį nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos.

Teisėjų kolegija atkreipė dėmesį, kad dėl kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydžio kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog jos paskirtis – kompensuoti darbuotojui dėl neteisėto atleidimo iš darbo atsiradusius turtinius praradimus, užtikrinti dėl neteisėtų darbdavio veiksmų negautų pragyventi būtinų lėšų kompensavimą. Kompensacija negali būti neadekvati, o jos dydis – paneigti socialinę funkciją kompensuoti tai, kas buvo prarasta. Dėl to kompensacijos dydis turėtų būti proporcingas nukentėjusiosios šalies (darbuotojo) patirtiems netekimams ir kartu proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui³⁴⁵. Vertinant kompensacijos dydį proporcingumo aspektu, atsižvelgtina į šalį siejusių darbo santykių trukmę, atleisto darbuotojo įsidarbinimą kitur ir darbo užmokesčio gavimą, šalių elgesio įtaką teismo proceso trukmei, darbdavio atleidžiant iš darbo jau išmokėtas išmokas, į tai, ar priteista kompensacija nelems darbdaviui neproporcingų padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai, ir kt. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į nutartyje nurodytą teisinį reglamentavimą ir nustatydamą turtinių praradimų atlyginimo dydį neteisėto atleidimo iš darbo atveju, be kita ko – ir dėl diskriminavimo lyties pagrindu (DK 132 straipsnio 1 dalis, Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnis), taip pat į nurodytą kasacinio teismo praktiką, pagal kurią šiuo klausimu yra svarbus kompensacinis pobūdis ir proporcingumo aspektas, nusprendė, jog bylą nagrinėjusių teismų sprendimas netenkinti ieškovės reikalavimo – priteisti negautas pajamas iki jos pensinio amžiaus – yra teisėtas ir pagrįstas. Tačiau teisėjų kolegija konstatavo, kad turtinės žalos atlyginimo dydis ieškovei, neteisėtai atleistai iš darbo diskriminaciniu pagrindu dėl lyties, nustatytas netinkamai, neatsižvelgiant į DK 297 straipsnio 4 dalies nuostatas. Nustatant darbuotojui priteistinos kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką dydį būtina vadovautis proporcingumo, turtinių

³⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, bylos Nr. 3K-3-82/2008; 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“*, bylos Nr. 3K-3-363/2011, ir kt.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

praradimų kompensavimo principais, kaip tai išaiškinta pagal nutartyje nurodytą kasacinio teismo formuojamą praktiką.

Šioje byloje teismas pareiškė nuomonę ir dėl neturtinės žalos atlyginimo. Pirmosios instancijos teismas, atsižvelgęs į ieškovės būklę (nėštumą) ir darbdavio elgesį, kai ji nebuvo įleista į atsakovės pastatą ir su ja buvo nepagarbiai elgiamasi, nusprendė, kad ieškovė dėl tokio atsakovės elgesio bei savo būklės (nėštumo) patyrė tam tikrų emocinių sukrėtimų, įtampą ir nerimą, dėl to esama pagrindo priteisti jai 5 000 Lt neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 straipsnis, CK 6.246–6.248, 6.250 straipsniai). Apeliacinės instancijos teismas sprendė, kad dėl psichinės negalios ieškovė patyrė didesnę stresinę ir emocinę įtampą dėl neteisėto atleidimo iš darbo, nei bet kuris kitas tokios psichinės negalios neturintis asmuo būtų patyręs susiklosčius analogiškai padėčiai, todėl neturtinės žalos atlyginimą padidino iki 8 000 litų. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į pirmiau nurodytus nacionalinės teisės aktus ir jais įgyvendinamų 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 17 straipsnį, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 6, 33, 35 konstatuojamąsias dalis, 18, 25 straipsnius, nutartyje nurodytą ETT formuojamą praktiką, konstatavo, kad nustatant neturtinės žalos atlyginimo dydį būtina atsižvelgti į ieškovei priteistinas su darbo santykiais susijusias išmokas tam, kad nebūtų pažeistas nurodytose ES direktyvose bei ETT sprendimuose akcentuojamas proporcingumo principas ir diskriminacinius veiksmus atlikusiam asmeniui būtų pritaikyta efektyvi, veiksminga ir nuo diskriminacijos atgrasanti sankcija.

Pabrėžtina, kad teismas galutiniu savo sprendimu ankstesniais sprendimais ieškovei priteistą turtinės žalos dydį padidino iki 50 000 Lt, o ieškovės patirtą neturtinę žalą įvertino 10 000 Lt suma³⁴⁶.

Kita aktuali su nėščių moterų teisių apsauga susijusių bylų – 2015 m. Kauno apygardos teisme nagrinėta nėščios moters atleidimo iš darbo suėjus sutarties terminui byla, iškelta Lietuvos sveikatos

³⁴⁶ Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. rugsėjo 4 d. nutartis byloje *L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje*, bylos Nr. 2A-1219/2014.

mokslų universiteto ligoninės viešajai įstaigai Kauno klinikoms dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo, darbo sutarties termino perkėlimo į kitą datą ir neturtinės žalos atlyginimo. Ieškovė prašė pripažinti jos darbo sutarties nutraukimą neteisėtu pagal DK 126 straipsnio 1 dalį, grąžinti ją į ankstesnį darbą sutartinį darbo sutarties terminą perkeltiant į DK 132 straipsnio 2 dalyje nustatytos garantijos pabaigos datą, suteikti DK 180 straipsnio 1 dalyje numatytas vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis dveji metai ir priteisti neturtinės žalos atlyginimą. Byloje nustatyta, kad ieškovė pagal terminuotą darbo sutartį dirbo gydytoja rezidente iki rezidentūros baigimo, bet ne ilgiau kaip iki biudžeto teikiamų asignavimų rezidentų algoms pabaigos. 2014 m. liepos 15 d. ieškovė atsakovei pateikė prašymą, kuriuo prašė darbo sutarties pasibaigimo terminą perkelti į kitą datą, kurią baigsis vienas mėnuo po nėštumo ir gimdymo atostogų. 2014 m. spalio 7 d. ieškovei gimė vaikas, o 2014 m. lapkritį ji pateikė prašymą suteikti vaiko auginimo atostogas iki vaikui sukaks dveji metai, tačiau, įsikišus darbdavio atstovams, ieškovė pakeitė savo prašymo turinį ir nurodė, kad prašo vieno mėnesio vaiko auginimo atostogų. Jai buvo suteiktos atostogos iki 2015 m. sausio 3 dienos. 2014 m. gruodžio 30 d. ieškovė pateikė pakartotinį prašymą ir paprašė suteikti jai vaiko auginimo atostogas iki vaikui sukaks dveji metai. Atsakovė atsisakė suteikti tokias atostogas ir nuo 2015 m. sausio 3 d. nutraukė darbo sutartį su ieškove.

Teismas sutiko su atsakovės pozicija, kad tarp šalių sudaryta darbo sutartis turi tam tikrų specifinių požymių: pati sutartis sudaryta ne dėl darbdavio poreikio, o dėl socialinės ir pedagoginės partnerystės tarp mokymo įstaigos, Sveikatos apsaugos ministerijos ir atsakovės; darbuotojui darbo užmokestis mokamas iš Sveikatos apsaugos ministerijos skirtų asignavimų; darbo sutartis iš esmės yra susijusi su rezidentūros studijomis. Tačiau teismas pabrėžė, kad šie specifiniai darbo sutarties požymiai negali panaikinti ar pakeisti DK nustatytų darbuotojo garantijų. Atsakovė nenutraukė darbo sutarties iki gimdymo ir vieną mėnesį po gimdymo, nors rezidentūros studijas ieškovė ir buvo baigusi; atsakovė suteikė ieškovei atostogas vaikui prižiūrėti iki 2015 m. sausio 3 d. ir tokiu būdu realiai pritaikė ieškovei garantiją, nustatytą DK 132 straipsnio 2 dalyje. Teismas sprendė, kad atsakovė, atsisakydama pratęsti atostogas vaikui auginti, pirmiausia prieštaravo savo pačios pozicijai ir ankstesniems sprendimams suteikti tokias

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

atostogas. DK 132 straipsnio 2 dalyje nustatyta teisės norma yra imperatyvioji, t. y. joje įtvirtinta darbdavio pareiga ir apribota jo teisė elgtis kitaip, nei nustatyta įstatyme. Priešingu atveju darbo sutarties nutraukimas reikštų įstatyme įtvirtintos darbdavio pareigos pažeidimą. Atostogos, numatytos DK 179 ir 180 straipsniuose, nors ir suteikiamos skirtingais pagrindais, iš esmės yra skirtos to paties darbuotojo socialinio instituto – motinystės – apsaugai. Be to, ieškovė, pasibaigus jos nėštumo ir gimdymo atostogoms, į darbą negrįžo, pasirinko vaiko priežiūros atostogas ir tos atostogos jai buvo suteiktos, todėl atsakovė, paskutinę suteiktų atostogų dieną atleidusi ieškovę iš darbo, pažeidė DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytą draudimą įspėti ir atleisti atostogų metu. Teismas nurodė, jog dėl teisės gauti motinystės pašalpą ieškovė nenukentėtų, jeigu darbo sutartis su ja būtų nutraukta terminui pasibaigus, tačiau dėl nutrauktos darbo sutarties netektų galimybės sukaupti bendrojo darbo stažo pagal DK 30 straipsnį ir tokiu būdu patektų į blogesnę teisinę padėtį negu kiti asmenys, kurie tuo metu neaugino vaiko. Per garantijos galiojimo laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Per tą laiką darbo sutartis negali būti nutraukiama net ir suėjus terminui, nes šis bus laikomas suėjusiu tik pasibaigus garantijos taikymo laikui. Iki tol darbo sutarties terminas nėra suėjęs, todėl neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje. Teismas sprendė, kad, ieškovei suteikus vaiko priežiūros atostogas darbo sutarties galiojimo metu ir pateikus prašymą suteikti jai kitą šių atostogų dalį, atsakovė turėjo ir toliau taikyti DK 132 straipsnio 2 dalyje nustatytą garantiją bei suteikti ieškovei likusią atostogų dalį. Ta aplinkybė, kad ieškovė prieš keturiolika dienų neišpėjo darbdavio apie ketinimą pasinaudoti atostogomis ar grįžti į darbą (DK 180 straipsnio 4 dalis), šiuo atveju negali turėti įtakos ieškovės teisei tęsti jau pradėtas vaiko priežiūros atostogas, nes ji nei pradeda jomis naudotis, nei iš jų grįžta, o tik tęsia jau pradėtas atostogas. Todėl teismas pabrėžė, kad darbdavys neteisėtai atsisakė suteikti atostogas vaikui prižiūrėti iki jo dvejų metų amžiaus ir sprendė, kad darbo sutartis nutraukta neteisėtai, todėl ieškovė grąžinta į darbą sutartinį darbo sutarties terminą perkeliančią į DK 132 straipsnio 2 dalyje nustatytos garantijos pabaigos datą.

Pabrėžtina, kad ieškovė šioje byloje neįrodė neturtinės žalos fakto ir dydžio. Be to, nei bylą pirmąja ir apeliacine tvarka nagrinėję

teismai, nei pati ieškovė nežvelgė diskriminacijos dėl lyties fakto ir byloje nesirėmė nediskriminavimo nuostatomis³⁴⁷.

7.2. Diskriminacija dėl negalios

Aukščiau aptartoje LAT nutartyje, kurioje buvo pateikiamas daugialypės diskriminacijos dėl lyties ir negalios pagrindas³⁴⁸, teismas analizavo JT neįgaliųjų teisių konvenciją. Minėtosios konvencijos, kurią Lietuva ratifikavo 2010 m., 2 straipsnis diskriminaciją dėl neįgalumo apibrėžia kaip bet kokią neįgaliojo išskyrimą, atstūmimą ar jo teisių apribojimą, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimasis jomis lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokiu būdu pasireiškia visų formų diskriminacija, įskaitant ir atsisakymą užtikrinti tinkamas sąlygas (pvz., pritaikyti darbo vietą, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis ar aprūpinti mokymo ar integracijos ištekliais). Teismas vertino ir tai, jog Europos Tarybos direktyvos 2000/78/EB 31 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad taisyklės dėl diskriminacijos įrodinėjimo pareigos turėtų būti koreguojamos, kai susiduriama su *prima facie* diskriminacijos byla, o siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą įrodinėjimo pareiga turėtų būti grąžinama atsakovui, kai pateikiama tokios diskriminacijos įrodymų. Teismas pabrėžė, kad vis dėlto pats ieškovas turėtų įrodyti, jog turi tam tikrą negalią. Analogiška nuostata įtvirtinta ir Tarybos direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnyje, kur numatyta, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismų sistemas, taiko tokias priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, kurie mano esantys nukentėję, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar

³⁴⁷ Kauno apygardos teismo 2015 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninės VšĮ Kauno klinikos*, bylos Nr. 2A-2036-480.

³⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje*, bylos Nr. 3K-3-199/2014.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad nebuvo pažeistas vienodo požiūrio taikymo principas. Valstybės narės ieškovams gali nustatyti palankesnes įrodymų taisykles. Lygių galimybių įstatymo, įtvirtinančio nurodytą direktyvą, 4 straipsnyje įtvirtinta iš esmės tokia pat formuluotė – asmeniui, pareiškusiam ieškinį (pareiškimą, prašymą, skundą ir pan.) dėl diskriminacijos tam tikru įstatyme nustatytu pagrindu (pvz., lyties, negalios ir kt.) ir nurodžiusiam aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Taigi teisėjų kolegija nurodė, kad byloje nustatytas ieškovės negalios faktas, tačiau konstatavo, kad ieškovė nenurodė pakankamai aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą apie diskriminaciją dėl negalios.

Darbuotojo pareigą informuoti darbdavį apie negalios faktą teismas konstatavo dar 2012 m. nagrinėtoje civilinėje byloje, kurioje buvo vertinamas darbo teisės subjektų lygiateisiškumo principas, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ypatybės dėl neįgalių darbuotojų³⁴⁹. LAT pabrėžė, kad įstatyme nustatyta, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su neįgaliaisiais, raštu pasirašytinai įspėjęs tokį darbuotoją ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (DK 129 straipsnio 4 dalis, 130 straipsnio 1 dalis). Aplinkybės, susijusios su darbdavio informacijos apie numatomo atleisti iš darbo darbuotojo neįgalumą neturėjimu, neeliminuoja darbuotojui įstatymu suteiktos teisės būti įspėtam ne prieš du, bet prieš keturis mėnesius ir darbdavio pareigos tai padaryti. Kita vertus, vertinant darbdavio padarytą klaidą dėl įspėjimo terminų, būtina atsižvelgti ir į konkrečios bylos aplinkybes. DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygybės principas; ir darbdavį, ir darbuotoją įpareigoja bendradarbiauti, siekti, kad, vykdant darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, šalių veiksmai kiek galima labiau atitiktų abiejų sutarties šalių interesus ir pagrįstus lūkesčius. Taigi informacijos apie neįgalumą suteikimas

³⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. Žuvininkystės tarnyba prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-198/2012.

darbdaviui yra darbuotojo pareiga, kurią jis privalo vykdyti ir už tai yra atsakingas. Kartu pabrėžtina, kad DK 130 straipsnio 5 dalyje nustatyta, jog jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išpėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to termino pabaigos. Atvejais, kai apie numatomą atleidimą darbuotojas išpėjamas prieš du mėnesius, o pagal įstatymą darbdavys jį turi išpėti ne mažiau kaip prieš keturis, vertintinas ne kaip absoliutus atleidimo iš darbo neteisėtumą suponuojantis pažeidimas, bet kaip pažeidimas, kuris šalintinas teismui pratęsiant išpėjimo terminą iki nustatyto įstatymu ir priteisiant darbuotojui atitinkamą piniginę kompensaciją (vidutinį darbo užmokestį, kompensaciją už papildomai susidariusį atostogų laikotarpį ir kt.) už papildomą laikotarpį, kurio metu darbo sutartis negalėjo būti nutraukta.

Išskirtine laikytina ir kita 2012 m. civilinė byla, kurioje LAT nagrinėjo neįgalios moters pripažinimo neveiksnia klausimą³⁵⁰. Teismas daug dėmesio skyrė JT neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų analizei, todėl ši byla neabejotinai yra svarbi ir darbo teisei. Vadovaujantis minėtosios konvencijos 12 straipsniu, neįgalieji visais atvejais turėtų būti laikomi teisės subjektais, jie visose gyvenimo srityse turi tokį patį teisinį veiksnumą kaip ir kiti asmenys, todėl valstybė imasi atitinkamų priemonių, kad suteiktų neįgaliesiems galimybę naudotis pagalba, kurios jiems gali prireikti įgyvendinant savo teisinį veiksnumą. Taigi JT neįgaliųjų teisių konvencija suponuoja tai, kad neįgaliųjų teisių apsauga turėtų būti kuo labiau socialiai orientuota ir suteikti jiems galimybę naudotis socialine pagalba ir būti visaverčiais visuomenės nariais. LAT atkreipė dėmesį, kad savo praktikoje yra pareiškęs nuomonę dėl pažeidžiamų asmenų (turinčių psichikos sutrikimų) teisių ribojimo, kaip asmens teisių apribojimo instituto, reikšmės. Šio instituto svarbą ne kartą savo praktikoje yra pabrėžęs ir EŽTT. Prioritetinė neįgaliųjų asmenų teisių gynyba įtvirtinta tarptautiniuose teisės aktuose: Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (6 ir 8 straipsniai), Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos 1948 m. gruodžio 10 d. priimtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kurioje skelbiama, jog kiekvienas, kad ir kur

³⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras v. D. S.*, bylos Nr. 3K-3-166/2012.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

būtų, turi teisę būti pripažintas teisinių santykių subjektu (Deklaracijos 6 straipsnis). Reikšminga Deklaracijos nuostata, jog kiekvienas asmuo, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad valstybės pastangomis ir bendradarbiaujant tarptautiniu lygiu bei pagal kiekvienos valstybės struktūrą ir išteklius būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvai asmenybės raidai būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės (Deklaracijos 22 straipsnis). Psichikos sveikatos priežiūros įstatyme nustatyta, kad psichikos ligoniniai turi visas politines, ekonomines, socialines ir kultūrinės teises. Tačiau tokie asmenys yra labiau pažeidžiami nei kiti tokias pačias teises turintys visuomenės nariai. Dėl to valstybė turi ne tik sudaryti sąlygas psichikos ligoniams ugdyti, padėti jiems įgyti darbo įgūdžių, persikvalifikuoti, prisitaikyti prie visuomenės gyvenimo ir į jį grįžti (Psichikos sveikatos priežiūros įstatymo 3 straipsnio 1 dalis, 5 straipsnio 1 dalis), bet ir sąlygas tokiems asmenims įgyvendinti savo teises ir teisėtus interesus, sukurti bei užtikrinti jiems specialias ir efektyvias apsaugos priemones, prioritetą teikiant toms, kurios nelemia psichikos sutrikimų turinčių asmenų socialinės atskirties ir intervencijos į jų laisvę, asmens, nuosavybės ir privataus gyvenimo neliečiamybę, o maksimalų šių asmenų teisių ir laisvių suvaržymą naudojant tik kaip išimtinio pobūdžio priemonę (*ultima ratio*). Teismai turi garantuoti, kad bus užtikrinta tam tikrų asmenų grupių prioritetinė teisių gynyba.

7.3. Diskriminacija etninės (tautinės) kilmės pagrindu

Išskirtine laikytina ir viena pirmųjų bylų, Lietuvos teismuose nagrinėtų kitu nei lyties pagrindu, – romų kilmės moters įsidarbinimo byla, kurioje teismai pripažino tiesioginę diskriminaciją etninės kilmės pagrindu (2008 m.)³⁵¹. Šioje byloje kilo šalių ginčas, ar egzistavo teisinis pagrindas vertinti šios bylos šalių santykius įdarbinimo proceso metu kaip teisinius darbo santykius ir ieškovei taikyti atleidimo nuo žyminio mokesčio institutą, t. y. CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktą. Kolegija konstatavo, jog vien faktas, kad ieškovė su atsakovu niekada nebuvo susijusi darbo santykiais, neleidžia ieškiniui palikti nenagrinėto pagal CPK 296 straipsnio 1 dalies 7 punkto

³⁵¹ Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje S. M. v. UAB „Disona“, bylos Nr. 2A-1020-464/2008.

nuostatas. Viena vertus, to neleistų CPK 296 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas draudimas, kita vertus, DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytos darbo teisės ir pareigos, jų įgyvendinimas bei gynyba yra priskiriami prie darbo santykių, kuriuos reglamentuoja DK nuostatos (DK 1 straipsnio 1 dalis). Teismas pabrėžė, kad darbo teisės subjektų lygybės principas yra įtvirtintas DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, o jo įgyvendinimo (realizavimo) ir gynybos būdai – DK 96 straipsnio 1 dalies 1 punkte, 97 straipsnio 1 dalyje ir DK 34 straipsnio 2 punkte, nustatančiame darbo teisių ir pareigų atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo galimybę, taip pat ir teismo sprendimu. Todėl nėra jokių abejonių, kad ginčas, susijęs su atsisakymu priimti į darbą, yra reikalavimas, kylantis iš teisinių darbo santykių ir patenkantis į CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punkte bei CPK 410 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamą sritį, todėl esant tam pagrindui galėtų būti išspręstas ir DK 96 straipsnio 3 dalyje numatytu būdu, ir taikant alternatyvius darbuotojo (ar potencialaus darbuotojo) teisių gynimo būdus, pačiam ieškovui net nepareiškus tokio reikalavimo (CPK 417 ir 418 straipsniai, DK 297 straipsnio 4 dalis).

Teismas konstatavo, kad faktas, jog ieškovė nebuvo priimta į jokios kvalifikacijos, specialių įgūdžių ar gebėjimų nereikalaujančių indų plovėjos darbą, turint omenyje apelianto sutikimą įdarbinti kitą asmenį netrukus po to, kai buvo atsisakyta priimti į šį darbą ieškovę, pažeidė pamatinius Konstitucijoje įtvirtintus draudimus (Konstitucijos 29 str.) ir yra akivaizdi tiesioginė diskriminacija dėl etninės kilmės. Teismas nurodė, jog apeliantas nei ieškovės pateiktų į bylą rašytinių įrodymų, susijusių su atlikto testavimo rezultatais, nei liudytojų, tiesiogiai dalyvavusių testavime ir teikusių paaiškinimus teismui, nenuginčijo, nors įrodinėjimo pareiga nugincyti ieškovės įvardytą atsisakymo priimti į darbą priežastį susiklosčiusioje situacijoje tenka būtent jam (CPK 178 straipsnis). Apelianto teiginiai, esą jis nežinojęs, kokia yra ieškovės tautybė, nes jos drabužiai pokalbio dėl darbo metu nebuvo būdingi romų tautybės žmonėms, – teisiškai nepagrįsti. Priklausymą vienai ar kitai tautybei arba etninei grupei lemia ne vien dėvimi drabužiai ir, priešingai, tam tikrų drabužių nedėvėjimas nepanaikina asmens priklausymo tam tikrai etninei grupei. Be to, byloje ieškovės ir liudytojų paaiškinimais nustatyta, jog apelianto administratorė teiravosi apie ieškovės tautybę, be to, apie

tai, kad darbinis buvo atėjusi romų tautybės moteris, ji užsiminė ir kitoms darbo pokalbyje dalyvavusioms moterims. Teisėjų kolegija atmetė apelianto abejones dėl paties testavimo, kaip diskriminacijos fakto patvirtinimo, patikimumo, leistinumą ir teisėtumą. Jokios Lietuvoje galiojančios teisės normos nedraudžia būtent tokiu būdu rinkti informacijos. Teismas konstatavo, kad testavimas (užduotis, skiriama kokiai nors asmens savybei ar gebėjimui nustatyti), kolegijos manymu, netapatintinas su provokavimu arba įvykdyta provokacija, kaip tai skunde vertina apeliantas. Provokavimas suprantamas kaip atviras kurstymas kenkti, daryti žalą, kenkimas. Abiejų šių sąvokų turinys išdėstytas „Dabartinės lietuvių kalbos žodyne“ ir skirtumas tarp jų yra akivaizdus, nes vertinant ieškovės veiksmus šio testavimo metu taip, kaip juos vertina apeliantas, būtų sudaromos prielaidos manyti, kad mėginimas įsidarbinti jau pats savaime yra neigiamas ar neteisėtas veiksmas, kenkimas, žalos darymas ir pan. Teismo nuomone, jeigu ieškovės siekis ir pastangos įsidarbinti būtų įgyvendintos, t. y. apeliantas būtų priėmęs ją į darbą, jokių neigiamų padarinių apeliantui išvis nebūtų galėję atsirasti.

Teismas atmetė apelianto argumentą ir kaip galimą alternatyvaus potencialaus darbuotojo teisių gynimo būdo taikymą laikė pagrįstu net ir ieškovei nepateikus prašymo priimti į darbą (DK 96 straipsnis), į kurį ji nebuvo priimta. Teisės normos įtvirtina galimybę nagrinėjant panašius santykius taikyti įstatymo ir teisės analogiją (DK 9 straipsnio 1 ir 4 dalys). Darbuotojų, kurie neteisėtai ir nepagrįstai atleidžiami iš darbo, ir asmenų, neteisėtai ir nepagrįstai į jį nepriimamų, teisinė ir faktinė padėtis yra beveik tapati – jie praranda galimybę dirbti ir gauti pajamų. Abiejų šių kategorijų asmenims galėtų būti sudaromos tokios pat nepalankios sąlygos dirbti, jeigu jų darbo teisės atsirastų (būtų atkurtos) teismo sprendimo pagrindu. Tai yra esminė aplinkybė, kurią gali įvertinti tiek pats asmuo, manantis, kad jo darbo teisės yra pažeistos, tiek ir teismas savo iniciatyva. Tokį faktą ieškovė įvertino jau aptardama ieškinio pagrindą ir atitinkamai suformuluodama savo reikalavimą. Teismas tokia forma pareikštą reikalavimą pripažino pagrįstu, iš esmės tenkino ieškinį ir konstatavo nepalankių darbo sąlygų ieškovei sudarymą. Kolegija pabrėžė ir tai, kad nepalankių darbo sąlygų sudarymas akivaizdus jau vien iš atsakovo pasirinkto procesinio elgesio byloje: duomenų rinkimas apie ieškovę kaip asmenį, neigiamas ieškovės apibūdinimas procesiniuose dokumentuose.

Teismas, priteisdamas ieškovei turtinę ir neturtinę žalą, konstatavo, kad darbo santykių srityje priteisti žalą ypač svarbu ir dėl to, kad asmens teisė į darbą, jo darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, jo socialinis vertinimas, užtikrinantis dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą, leidžiantis tinkamai išreikšti savo gebėjimus bei užtikrinti socialinį asmens ir jo šeimos stabilumą. Teismas pabrėžė, kad asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai bet kuriam darbuotojui gali padaryti neturtinės žalos, ypač jeigu neteisėti darbdavio veiksmai yra susiję su tokiomis poveikio darbuotojui priemonėmis, pavyzdžiui, neteisėtas atsisakymas priimti į darbą dėl atviros (tiesioginės) diskriminacijos jo etninės kilmės ar tautybės pagrindu. Nors ir buvo pateikta svarių argumentų, teismas, spręsdamas neturtinės žalos dydžio klausimą ir remdamasis teisės normose (CK 6.250 straipsnio 2 dalyje) nurodytų kriterijų visuma bei LAT tokios kategorijos bylose formuojama teismų praktika³⁵², ieškovei priteisė tik nedidelę neturtinę žalą. Teismo vertinimu, žalos atlyginimas – piniginė satisfakcija, kuria siekiama kiek įmanoma teisingiau kompensuoti nukentėjusiojo patirtą dvasinį arba fizinį skausmą ar skriaudą. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, turi atsižvelgti į jos padarinius, žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylos aplinkybes, taip pat į protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijus.

Nors teismo sprendime yra daugybė pažangių išaiškinimų, vis dėlto kritikuotinas teismo priteistos žalos dydis, kuris yra tik simbolinis ir neatitinka ES direktyvose įtvirtintų atgrasymo, proporcingumo ir veiksmingumo kriterijų.

7.4. Amžius

Pirmasis diskriminacijos dėl amžiaus atvejis LAT buvo nagrinėjamas dar 2004 metais. Priimtas teismo sprendimas lėmė tuo metu galiojusio DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkto pakeitimą. Teismas išaiškino, kad nors tuo metu galiojęs DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktas

³⁵² Pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB Vievio paukštynas*, bylos Nr. 3K-3-10/2006.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

nustatė, jog darbuotojo amžius negali būti teisėta priežastis su juo nutraukti darbo santykius, išskyrus aplinkybę, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, atleidimas galimas tik tada, jeigu darbdavys įrodo, jog darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastimi, ir tik, kai ji yra svarbi, t. y. turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl to suėjus tam tikram darbuotojo amžiui kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas (DK 129 straipsnio 2 dalis). Teismo vertinimu, DK 129 straipsnis turi būti aiškinamas ir taikomas sistemaiškai (DK 10 straipsnio 1 dalis). Atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis netrukdo tinkamai atlikti darbo funkcijų, esama pagrindo tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas). Teismas išaiškino, kad darbdaviui siekiant pagal DK 129 straipsnį nutraukti darbo santykius su darbuotoju, kuris įgijo teisę į senatvės pensiją, būtina tam tikra juridinių faktų sudėtis: atitinkamas darbuotojo amžius, faktas, kad toks amžius yra kliūtis jam tinkamai atlikti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, t. y. svarbi konkreti priežastis, faktas, kad jis įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna, ir nebuvimas galimybės darbuotojo jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą. Pasak teismo, svarbu ir tai, kad įspėjime būtų nurodytos konkrečios svarbios darbo santykių nutraukimo priežastys, o ne pakartojamos abstrakčios DK 129 straipsnio formuluotės. Nagrinėjamojoje byloje nustatyta, kad darbdavys įspėjime kaip juridinį atleidimo iš darbo pagrindą nurodė DK 129 straipsnio 1 dalį, o kaip faktinį – darbuotojo įgytą teisę į visą senatvės pensiją. Įspėjime nebuvo suformuluota svarbi priežastis, dėl kurios ieškovas, būdamas atitinkamo amžiaus, negali ar yra netinkamas atlikti elektrotechniko pareigų. Teismas, atkreipdamas dėmesį į tai, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją tik dėl tos svarbios priežasties, kurią jis nurodė įspėjime apie atleidimą iš darbo, pabrėžė, kad atleidimas kitu pagrindu laikytinas atleidimu iš darbo be įspėjimo. DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte numatytos išimties taikymo atveju svarbi konkreti atleidimo iš darbo priežastis susijusi su objektyviai dėl amžiaus pakitusiais darbuotojo gebėjimais atlikti atitinkamas darbo funkcijas. Šios aplinkybės lėmė tokio darbuotojo perkėlimo į kitą darbą sąlygų specifišką, t. y. kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į priežasties svarbumą ir darbdavio galimybes, jos gali būti kitokios, bet

tokios pareigos nepanaikina. Kasatoriaus argumentus, kad darbuotojo teisės į senatvės pensiją įgijimas eliminuoja galimybę jam siūlyti kitą darbą (nebent į tą kitą darbą būtų priimamas tokią pat teisę turintis naujas darbuotojas), teismas atmetė. Jis konstatavo, kad teisė dirbti negali būti ribojama dėl darbuotojų amžiaus, lyties, tautybės ar kitų aplinkybių, nes tokiu atveju galima išvelgti diskriminacijos darbo santykių srityje požymių³⁵³.

Šiuo pagrindu aktualios ir kitos LAT bei LVAT nagrinėtos bylos dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, pavyzdžiui, 2012 m. LVAT nagrinėta byla dėl vyresnio amžiaus valstybės tarnautojos atleidimo iš pareigų³⁵⁴. Pareiškėja skundu prašė teismą panaikinti Valstybinės ne maisto produktų inspekcijos prie Ūkio ministerijos viršininko įsakymą dėl atleidimo iš valstybės tarnautojos pareigų, pripažinti jos atleidimą neteisėtu ir gražinti į vyriausiosios inspektorės pareigas, priteisiant turtinę ir neturtinę žalą. Pareiškėjos teigimu, keičiant Inspekcijos struktūrą buvo nuspręsta panaikinti šią pareigybę ir neaišku, kokiais kriterijais vadovaujantis, pasirinkta iš pareigų atleisti būtent ją. Pareiškėja nurodė, kad iš valstybės tarnybos ji buvo atleista nesilaikant teisės aktų reikalavimų, dėl subjektyvių priežasčių, diskriminuojant ją dėl socialinės padėties ir amžiaus (atleidimo metu pareiškėja buvo vyresnė nei 63 metų – vyriausia iš visų Vilniaus skyriaus vyriausiųjų inspektorių), jai nebuvo pasiūlytos kitos pareigos, nors, pareiškėjos teigimu, tokia galimybė buvo.

Šioje byloje LVAT patvirtino įrodinėjimo naštos perkėlimo diskriminacijos bylose taisyklę – pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, jog tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo, ir skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Teismui nustačius, kad pareiškėja neturėjo įstatyme numatytos pirmenybės teisės likti darbe, kai mažinamas darbuotojų

³⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje *B. S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, bylos Nr. 3K-3-144/2004.

³⁵⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. rugpjūčio 3 d. nutartis administracinėje byloje *M. M. v. Valstybinė ne maisto produktų inspekcija prie Ūkio ministerijos*, bylos Nr. A⁴⁹²-1570/2012.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

skaičius, atsakovui teko diskrecijos teisė rinktis darbuotoją, su kuriuo tarnybos santykiai bus tęsiami. Tačiau, teismo teigimu, ši diskrecijos teisė neturėtų būti aiškinama kaip absoliučiai nemotyvuotas ir niekuo nesaistomas pasirinkimas. Kaip ir bet kuris viešojo administravimo subjekto sprendimas (šiuo atveju vidaus administravimo srityje), šis turėtų būti priimamas grindžiant jį objektyviais faktais ir bendraisiais teisės principais: įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia, efektyvumo. Teismas pabrėžė, kad objektyvių kriterijų nurodymas priimant sprendimą dėl konkretaus pasirinkto valstybės tarnautojo atleidimo yra itin svarbus sprendžiant, ar nebuvo pažeistos asmens teisės ir teisėti interesai bei nepatirta diskriminacijos dėl amžiaus, socialinės padėties ar kitu pagrindu. Šiuo atveju pareiškėjos nurodomos diskriminacijos dėl amžiaus aplinkybės vertintinos kaip netiesioginės diskriminacijos faktas, kai remiantis iš esmės neutraliais kriterijais (pareigybės naikinimo, profesinės kvalifikacijos reikalavimų nustatymo ir pan.) vyresnio amžiaus asmuo patenka į nepalankesnes aplinkybes palyginti su kitais tokią pačią padėtį turinčiais asmenimis. Pareiškėjai nurodžius faktą, kad ji buvo pati vyriausia iš visų vyresniojo inspektoriaus A lygio 9 kategorijos pareigas einančių darbuotojų, teismas turi lyginti jos padėtį su asmenų, kurių padėtis yra tokia pati kaip ir jos – šiuo atveju A9 kategorijos inspektorių, turinčių tokią pačią (ar labai panašią) profesinę kvalifikaciją ir galinčių atlikti tą patį darbą. Šiame kontekste būtina pabrėžti, jog pareiškėjai pakako nurodyti faktą, kad ji buvo vyriausia atleista iš visų skyriuje dirbusių A9 kategorijos inspektorių, to pakako preziumuoti diskriminacijos dėl amžiaus pagrindą, o atsakovui teko teisinė pareiga įrodyti, kad pasirinkimas atleisti iš tarnybos pareiškėją buvo pagrįstas objektyviais kriterijais, nesusijusiais su jos vyresniu amžiumi. Tokiu atveju teisėta atleidimo iš darbo priežastimi galėtų būti pripažinti ne tik profesinė kvalifikacija, bet ir kiti kriterijai: darbo našumo, patirties, atliekamo darbo kokybiškumo, lojalumo valstybės tarnybai ir pan. Remiantis aptartomis aplinkybėmis, byloje buvo padaryta išvada, kad pareiškėjos kvalifikacija buvo tinkama Vilniaus skyriaus vyresniojo inspektoriaus A lygio 9 kategorijos pareigoms, kurias eiti buvo palikti kiti inspektoriai, atlikti. Taigi teismas vertino objektyvius bylai pateiktus duomenis, kurie turėjo pagrįsti atsakovo pasirinkimą atleisti iš tarnybos pareiškėją. Teisėjų kolegija kitų tarnautojų

išsilavinimą ir kvalifikaciją pripažino vienodai tinkamais eiti tas pačias pareigas, visų jų tarnybinę veiklą įvertino gerai (nė vienas iš jų neturėjo tarnybinių nuobaudų), ir įvertinusi didesnę pareiškėjos darbo patirtį tarnyboje bei kitų objektyvių duomenų, kuriais galėtų būti grindžiamas atsakovo pasirinkimas atleisti iš tarnybos būtent pareiškėją, byloje nebuvimą, nustatė, kad atsakovas nepaneigė pareiškėjos nurodytos prezumpcijos – ji buvo atleista iš tarnybos diskriminuojant ją dėl vyresnio amžiaus (Lygių galimybių įstatymo 4, 7 straipsniai). Teismas atsižvelgė į tai, kad pareiškėjos atleidimo iš tarnybos metu jai buvo 63 metai – amžius, kai iš naujo įsidarbinti, ypač esant šalyje ekonominių sunkumų ir aukštam nedarbo lygiui, yra gerokai sudėtingiau negu jaunesniems žmonėms. Taigi turėdama tokias pat sąlygas, kaip ir paliktas tarnyboje asmuo, bei didesnę darbo patirtį, atleista iš tarnybos pareiškėja vien dėl savo vyresnio amžiaus pateko į blogesnę padėtį. Remiantis Konstitucijos 29 straipsniu ir Lygių galimybių įstatymo 4, 7 straipsniais, byloje nustatytas pareiškėjos diskriminacijos dėl amžiaus faktas pripažintas pagrindu laikyti atsakovo veiksmus atleidžiant pareiškėją iš tarnybos neteisėtais. Teismas pareiškėjai priteisė turtinę ir neturtinę žalą.

Tuo pat metu LAT nagrinėjo bylą atsakovui AB Lietuvos paštui dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo, kurioje buvo keliamas ir diskriminacijos dėl amžiaus klausimas³⁵⁵. Byloje teismas, sprendamas dėl atsakovo struktūrinių pertvarkymų kaip svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį, pabrėžė teismo pareigą veikti aktyviai, visapusiškai ištirti bylos aplinkybes ir pateiktus įrodymus, o trūkstamus įrodymus išreikalauti savo iniciatyva.

Nagrinėjamoje byloje teismas padarė išvadą, kad darbuotojo amžius yra vienas iš pagrindų, dėl kurio asmuo gali būti diskriminuojamas. LAT nuomone, darbuotojas, su kuriuo nutraukiama darbo sutartis, remiantis jo amžiumi ir nesant įstatyme nustatytų jokių su darbuotojo amžiumi susijusių išimčių, turi teisę reikalauti, kad toks diskriminacijos faktas būtų nustatytas ir taikomi atitinkami teisiniai padariniai, pavyzdžiui, darbuotojas grąžinamas į darbą, priteisiamas žalos atlyginimas ir kt. Remiantis galiojančiu teisiniu reglamentavimu,

³⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *D. V. v. AB Lietuvos paštas*, bylos Nr. 3K-3-290/2012.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

asmeniui pareiškus ieškinį dėl diskriminacijos tam tikru įstatymo nustatytu pagrindu ir nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad nebuvo pažeistas lygių galimybių principas (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis). Taigi teismas pabrėžė būtinumą tinkamai paskirstyti įrodinėjimo našta tarp šalių.

Be kita ko, teismas nurodė, kad nagrinėjamoju atveju kasatorius, kreipdamasis į teismą dėl jo atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, rėmėsi ta aplinkybe, jog jis buvo diskriminuojamas dėl amžiaus, t. y. atleistas iš darbo dėl to, kad nepatenka į atsakovo pageidaujamo darbuotojų amžiaus kategoriją. Savo reikalavimą ištirti su jo diskriminacija susijusias aplinkybes ieškovas grindė tuo, kad atsakovo atleisti darbuotojai priklauso tam tikroms socialinėms grupėms, kurios yra mažiau pageidaujamos darbo teisinių santykių srityje nei kitos, pavyzdžiui, darbuotojai, auginantys nepilnamečius vaikus, vyresni kaip 35 metų, prižiūrintys pensinio amžiaus tėvus ir pan., be to, atkreiptas dėmesys į atsakovo buvusio vadovo interviu, kuriame, pasak ieškovo, yra išreiškiamas ketinimas ir ateityje diskriminuoti darbuotojus dėl amžiaus. Taigi ieškovas nurodė aplinkybes, kurios sudaro pagrindą teigti, kad jo atžvilgiu galbūt buvo vykdoma tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija.

Teisėjų kolegijos vertinimu, neaišku, kokiais įrodymais remiantis padaryta pirmosios instancijos teismo išvada, kad byloje nenustatyta (ir ieškovas neįrodė), jog atleidimas iš darbo susijęs su jo amžiumi ar kitais nurodytais neteisėtais darbdavio veiksmais. Todėl, pasak teismo, pirmosios instancijos teismas neteisingai paskirstė įrodinėjimo pareigą, nes minėtoji pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, tenka darbdaviui (Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnis). Apeliacinės instancijos teismas šios ieškovo ieškinio dalies netyrė ir dėl jos nepareišė nuomonės. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad ta aplinkybė, jog ieškovas nesirėmė diskriminacija kaip vienu iš apeliacinio skundo argumentų, dar nereiškia, kad dėl to apeliacinės instancijos teismas neturėjo pareigos šio klausimo tirti ir dėl jo reikšti nuomonės. Pagal CPK 320 straipsnio 2 dalį, apeliacinės instancijos teismas nagrinėja bylą neperžengdamas apeliaciniame skunde nustatytų ribų, išskyrus

atvejus, kai to reikalauja viešasis interesas ir neperžengus skundo ribų būtų pažeistos asmens, visuomenės ar valstybės teisės ir teisėti interesai. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad konstituciniu lygmeniu įtvirtinto lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas ir darbuotojo apsauga nuo diskriminacijos teisinių darbo santykių srityje yra viešasis interesas, kurio neginanant būtų pažeidžiamos asmens teisės ir teisėti interesai. Dėl to nagrinėjamoju atveju apeliacinės instancijos teismas, nustatęs, kad pirmosios instancijos teismas netyrė ieškovo nurodytų aplinkybių dėl galbūt jo atžvilgiu vykdytos diskriminacijos ir netinkamai paskirstė įrodinėjimo pareigą, savo iniciatyva turėjo pareikšti nuomonę dėl diskriminacijos fakto buvimo ir įvertinęs bylos duomenis spręsti, ar pirmosios instancijos teismo išvados dėl diskriminacijos ieškovo atžvilgiu nebuvimo yra pagrįstos.

2015 m. LAT nagrinėtoje byloje, be kitų pagrindų, tokių kaip įsitikinimai ar socialinė padėtis, buvo keliamas ir diskriminacijos dėl amžiaus klausimas. Teismas vadovavosi LAT praktikoje išplėtotą taisykle dėl įrodinėjimo naštos pasiskirstymo tarp šalių ir rėmėsi įrodymų pakankamumo taisykle, kurios esmė – tai, kad nenurodžius pakankamai aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą apie diskriminaciją tam tikru pagrindu, diskriminacijos faktas nekonsstatuojamas³⁵⁶. Teismo vertinimu, kasatorius nurodė, kad darbo sutartis galėjo būti nutraukta dėl jo jauno amžiaus, socialinės padėties (tuo metu studijavo) ar įsitikinimų, tačiau jis, konstatuodamas šiuos faktus, nenurodė aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą dėl diskriminacijos socialinės padėties ar amžiaus pagrindu. Teismas pabrėžė, kad kasatorius neatskleidė savo politinių ir ekonominių įsitikinimų, todėl neturėjo pagrindo spręsti apie diskriminavimą šiuo aspektu. Byloje patvirtintas jauno kasatoriaus amžiaus, jo studijavimo faktas, bet teismai nenustatė aplinkybių, kad dėl amžiaus ar socialinės padėties jam buvo sudarytos nepalankios darbo sąlygos ar apribotos kokios nors teisės, o kitiems darbuotojams buvo suteiktas tam tikras pranašumas prieš kasatorių. Byloje nustatyta priešingai – atsakovas suteikė ieškovui tikslines atostogas mokytis ir baigiamajam darbui rašyti. Dėl to teismai negalėjo daryti prielaidos apie diskriminavimą šiais

³⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje*, bylos Nr. 3K-3-199/2014.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

pagrindais ir nustatė, kad ne kasatoriaus nuomonė (įsitikinimas) dėl darbo tvarkos organizavimo, bet jo nenoras laikytis nustatytos darbo tvarkos, netinkamas požiūris į darbą, motyvacijos stoka, reikalaujamo elgesio standarto nesilaikymas lėmė darbdavio veiksmus (darbuotojo nušalinimą nuo ankstesniojo darbo, atestacijos skyrimą ir darbo sutarties nutraukimą). Teismas nerado pagrindo darbdavio veiksmų vertinti kaip diskriminacijos – darbdavys ėmėsi tam tikrų veiksmų ir kasatoriui darbo metu pastabų pareiškė išimtinai tik dėl jo darbinės veiklos ir darbo funkcijų atlikimo. Bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija. Dėl to teisėjų kolegija konstatavo, kad kasatoriui nenurodžius aplinkybių, leidžiančių preziumuoti tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktą, atleidimas dėl diskriminavimo nenustatytas³⁵⁷.

7.5. Lytinė orientacija ir įrodinėjimo naštos perkėlimas bei įrodymų pakankamumas

Kaip jau minėta, teismų sprendimuose suformuluota vienareikšmė įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė. Ji teigia, kad taisyklės dėl diskriminacijos įrodinėjimo pareigos turi būti koreguojamos, kai susiduriama su *prima facie* diskriminacijos byla, o siekiant veiksmingai taikyti vienodo požiūrio principą įrodinėjimo pareiga turi būti gražinta atsakovui, kai pateikiama tokios diskriminacijos įrodymų. Pats ieškovas turi įrodyti, kad jis priklauso tam tikrai grupei asmenų, saugomų nuo diskriminacijos (pvz., tam tikrai lyčiai, rasei ir kt.). Kaip minėta, pagal Tarybos direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnį, kur numatyta, kad valstybės narės, remdamosi savo nacionalinių teismų sistemomis, taiko priemones, būtinas užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, kurie mano esantys nukentėję dėl vienodo požiūrio principo jiems netaikymo, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Valstybės narės dar gali nustatyti

³⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje *E. M. v. Barclays Technology centre Limited*, bylos Nr. 3K-3-48-962/2015.

ieškovams palankesnes įrodymų taisykles. Lygių galimybių įstatymo, įgyvendinančio nurodytąją direktyvą, 4 straipsnyje įtvirtinta iš esmės tokia pati formuluoė.

Taigi diskriminacijos bylose ir proceso šalys, ir teismai susiduria su įrodymų pakankamumo klausimu. Kyla klausimas, kiek ir kokių įrodymų turi pateikti ieškovas, siekdamas atlikti savo pareigą ir įrodinėjimo našta perkelti atsakovui?

Viena iš išsamesnių nutarčių, kurioje pareikšta nuomonė įrodinėjimo naštos perkėlimo klausimu, priimta pirmosios instancijos teismo Kauno apygardos teisme³⁵⁸, nagrinėjant neatestavimo, atsisakymo priimti į darbą ir atleidimo iš pareigų diskriminacijos dėl lytinės orientacijos bylą. Parengiamojoje bylos stadijoje, ieškovo prašymu, teismas vertino atsakovo argumentus dėl stadijos, kurioje turėtų būti sprendžiamas įrodinėjimo naštos perkėlimo klausimas, ir nurodė, kad atmetini atsakovo argumentai, kuriais darbdavys grindė, jog įrodinėjimo našta negali būti perkeliama per parengiamąją proceso stadiją, nes jeigu įrodinėjimo naštos perkėlimo klausimas būtų sprendžiamas bylą nagrinėjant teismo posėdyje, šis sprendimas būtų tik formalumas, negalintis daryti jokios įtakos tolesniam procesui, nes būtent pasirengimo teisme metu turėtų būti galutinai suformuluoti ieškovo reikalavimai ir atsakovo atsikirtimai į juos bei pateikti visi įrodymai. Teismas pabrėžė, kad *prima facie* aplinkybės reiškia, jog ieškovas turi nurodyti teismui tokių faktinių aplinkybių, kurios leistų daryti prielaidą, kad ieškovas buvo diskriminuojamas. Pateikiamos *prima facie* aplinkybės yra priklausomos nuo faktinių bylos aplinkybių, ir tik teismas, remdamasis įrodymų vertinimo taisyklėmis, turi teisę vertinti, ar ieškovas tinkamai įvykdė savo pareigą pateikti pirmines aplinkybes, t. y. ar yra iškelta *prima facie* byla. Minėtosiose bylose ieškovas turi tik tokio pobūdžio įrodinėjimo našta, kaip pateikti visas svarbiausias pirmines aplinkybes, iš kurių preliminarai galima daryti išvadą, kad diskriminacijos veikiausiai būta. *Prima facie* aplinkybės pagal savo esmę nebūtinai turi būti neginčijamos ar nepaneigiamos, pirminėje stadijoje ieškovo nurodytų aplinkybių paneigimas byloje net nesvarstomas, tik sprendžiama, ar byloje yra pa-

³⁵⁸ Kauno apygardos teismo 2010 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje A. Z. v. *Vytauto Didžiojo universitetas*, bylos Nr. 2-1105-527/2010.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

kankamai duomenų, kad byla iš esmės būtų galima nagrinėti vien tik remiantis ieškovo pozicija. *Prima facie* doktrinos tikslas – apsaugoti besibylinėjančias šalis nuo netikrų kaltinimų. Taigi šiuo atveju teismo diskrecijoje yra nuspręsti, ar ieškovas tinkamai įvykdė savo pareigą, įtvirtintą direktyvose, įstatyme bei teismų praktikoje, ir ar yra iškelta *prima facie* byla, vadinasi, teismas turi iširti, ar ieškovas pateikė pakankamai aplinkybių, kurios leistų teigti, jog diskriminaciniai veiksmai jo atžvilgiu buvo atlikti, ir įrodinėjimo pareiga paneigti diskriminacinius veiksmus ar neveikimą tektų atsakovui.

Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas³⁵⁹, nagrinėdamas byla dėl neteisėto atsisakymo priimti į pareigas dėl diskriminacijos lytinės orientacijos ir socialinės padėties pagrindais, ieškovo prašymu, 2010 m. taip pat sprendė įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui klausimą. Teismas, remdamasis CPK 178 straipsniu (šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis remiasi) ir tuo, kad Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje (įrodinėjimo pareiga) nurodoma, kad tarp šių normų nėra prieštaravimo, o esama tik jų konkurencijos, vadinasi, bendrosios taisyklės išimtis detalizuojama įstatyme, tenkino ieškovo reikalavimą ir perkėlė atsakovui įrodinėjimo našta, kad jis galėtų įrodyti, jog nepažeidė diskriminacijos draudimo.

Galima rasti teismo sprendimų, kuriuose kitaip taikomos įrodinėjimo naštos pasiskirstymo taisyklės. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismas 2011 m. lapkričio 11 d. nagrinėjo civilinę bylą³⁶⁰, kurioje ieškovas tvirtino, kad buvo pažeista jo teisė laimėti atsakovo paskelbtą konkursą į dėstytojo pareigas Pedagogikos fakultete, nors jo kvalifikacija neabejotinai buvo aukštesnė nei kitos kandidatės. Ieškovo tvirtinimu, tokį jo teisės laimėti šį konkursą pažeidimą lėmė tai, kad jis komisijos narių buvo diskriminuojamas dėl savo lytinės orientacijos ir socialinės padėties. Kaip faktinį pagrindą pirmajai aplinkybei pagrįsti ieškovas įvardijo savo mokslinės veiklos sritį, rengtas publikacijas ir straipsnius, savo viešus pareiškimus dėl priklausymo netradicinei lytinei orientacijai, taigi atitinkamai ir atsakovo komisijos narių tokio fakto žinojimą, o diskriminacinį socialinės padėties

³⁵⁹ Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2010 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Z. v. Vilniaus kolegija*, bylos Nr. 2-695-294/2010.

³⁶⁰ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 11 d. sprendimas civilinėje byloje *A. Z. v. Valstybinė biudžetinė įstaiga Vilniaus kolegija*, bylos Nr. 2A-2140-464/2011.

pagrindą ieškovas grindė trečiojo asmens ankstesnių darbinių santykių su atsakovu susiformavimu ir abiejų darbo sutarties šalių suinteresuotumu juos tęsti bei trečiojo asmens dalyvavimu ir balsavimu per posėdį, kuriame buvo svarstoma jo kandidatūra. Teismas byloje pabrėžė, kad vien savo lytinės orientacijos viešas atskleidimas ar kitų asmenų žinojimas apie ją savaime negali būti tapatinami su Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje nurodytos prezumpcijos, leidžiančios daryti prielaidą apie diskriminavimą, neabejotiną egzistavimu. Asmens lytinės orientacijos paviškinimas irgi negali suteikti pranašumo kitų asmenų atžvilgiu. Todėl, pasak teismo, ieškovas yra neteisus, vertindamas nurodytąjį faktą apie jo lytinės orientacijos žinojimą kaip priežastį, neva lėmusią neigiamą jo kandidatūros vertinimą ir kaip pažeidimo prezumpciją, kurią turėtų paneigti atsakovas. Teismas nurodo, kad priešingas vertinimas suponuotų tokį tolesnį situacijos aiškinimą, kad vien priklausymas lytinių mažumų grupei ir viešas pareiškimas apie tai jau savaime reikštų pranašesnę tokio asmens padėtį, todėl, teismo vertinimu, toks aiškinimas nėra suderinamas su bendraisiais teisės principais: teisingumo, protingumo ir sąžiningumo (CK 1.5 straipsnis), ypač varžantis kokiame nors konkurse ar pretenduojant į konkrečią darbo vietą. Pasak teismo, faktas, kad asmuo priklauso kokiam nors asmenų grupei, kuri yra gintina aptariamojo įstatymo pagrindu, kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti individualizuojamas patikrinant, ar šiam asmeniui buvo taikomos ne tokios palankios sąlygos negu lygiai tokiomis pačiomis aplinkybėmis buvo sudarytos (pritaikytos) kitam asmeniui ar asmenims. Teismas vertino, kad galimybė ieškovui, palyginti su trečiuoju asmeniu, dalyvauti konkurse į tam tikras pareigas nebuvo apribota, ir darė išvadą, kad nuostatos, nustatančios darbdaviui pareigą priimant į darbą taikyti visiems vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, nebuvo pažeistos. Teismas nurodė, kad asmenų, norinčių dalyvauti konkurse, kvalifikacija paaiškėja tik konkurso metu, kai jo organizatoriui (komisijai) pretendentai pateikia dokumentus, patvirtinančius jų kvalifikaciją ir kitus duomenis. Diskrecijos teisė įvertinti pretendentes suteikta tik konkurso komisijai, kuri, atsižvelgdama į turimą kandidatų pirmenybės teisę (šiuo atveju pagal nustatytus vertinimo kriterijus ir turimą informaciją apie pretendentes jų padėtis, pasak teismo, buvo visiškai vienoda), ir priima galutinį sprendimą dėl tinkamiausio kandidato. Pasak teismo,

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

kitoks vertinimas nepagrįstai ribotų komisijos narių apsisprendimo teisę ir galėtų būti suprantamas kaip nepagrįstas kišimasis į atsakovo veiklos (darbo) organizavimo (vidaus administravimo) teisinius santykius.

Vis dėlto manytina, kad kandidatui į pareigas atitinkant objektyvius įstatymo keliamus reikalavimus, diskrecijos teisė negali būti absoliuti; ji turi būti ribojama Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir jos saugomų ir ginamų vertybių, įstatymų, tarptautinių įsipareigojimų žmogaus teisių apsaugos srityje. Diskrecijos teisė neturi būti aiškinaama kaip absoliučiai nemotyvuotas ir nesaistomas pasirinkimas. Anksčiau aptartoje administracinėje byloje, kurioje nagrinėtas tarnybinis ginčas ir keltas diskriminacijos klausimas, teismas konstatavo, kad „objektyvių kriterijų nurodymas priimant sprendimą dėl konkretaus pasirinkto valstybės tarnautojo yra itin svarbus sprendžiant, ar nebuvo pažeista asmens teisės ir teisėti interesai, taip pat nepatirta diskriminacija“³⁶¹.

7.6. Socialinė padėtis ir diskriminacijos pateisinimas administraciniuose teismuose

Administracinėje byloje, nagrinėtoje Vilniaus apygardos administraciniame teisme, o vėliau – LVAT³⁶², pareiškėjas nurodė, kad nuo 2007 m. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijoje ėjo Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigas. Nuo 2009 m. pradžios ministerijoje buvo pradėti struktūriniai pertvarkymai: Lietuvos Respublikos teisingumo ministro įsakymu nuo 2009 m. balandžio 3 d. panaikintas Viešųjų ryšių skyrius, o nuo 2009 m. balandžio 4 d. įsteigtas Personalo ir dokumentų administravimo departamentas Viešųjų ryšių skyrius; panaikinta ir nuo 2009 m. balandžio 3 d. iš pareigybių sąrašo išbraukta viešųjų ryšių vedėjo pareigybė (A lygis, 16 kategorija), nuo

³⁶¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. rugpjūčio 3 d. nutartis administracinėje byloje *M. M. v. Valstybinė ne maisto produktų inspekcija prie Ūkio ministerijos*, bylos Nr. A⁴⁹²-1570/2012.

³⁶² Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. spalio 22 d. sprendimas administracinėje byloje *LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, bylos Nr. I-2210-426/2009; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 8 d. sprendimas administracinėje byloje *LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, bylos Nr. A63-1360/2010.

2009 m. balandžio 4 d. įsteigta ir į pareigybių sąrašą įrašyta Personalo ir dokumentų administravimo departamento Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigybė (A lygis, 13 kategorija). 2009 m. vasario 10 d. ministro įsakymu patvirtintas Personalo ir dokumentų administravimo departamento Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigybių aprašas, kuriame šios pareigybės vedėjo pareigoms nustatytas naujas (palyginti su Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigybėmis) specialusis kriterijus: turėti aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą socialinių mokslų studijų srities, teisės krypties išsilavinimą. Teisinio išsilavinimo neturintis pareiškėjas nebuvo perkeltas į Personalo ir dokumentų administravimo skyriaus Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigas ir buvo atleistas iš valstybės tarnybos. Pareiškėjas skunde Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai nurodė, kad patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl socialinės padėties, nes iki pertvarkymų ilgą laiką ėjo panaikintas pareigas ir jokių pastabų dėl nekokybiškai atliekamo darbo jam nebuvo pareikšta, reikalavimas turėti teisinį išsilavinimą, pareiškėjo nuomone, yra neproporcingas ir perteklinis, juo nesiekiamas teisėto tikslo, o priemonės, kuriomis siekiama šio tikslo, nebuvo tinkamos ir būtinos.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ir Vilniaus apygardos administracinis teismas pripažino, kad pareiškėjas patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl socialinės padėties. Teismas pritarė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimui ir, aiškindamasis neutralaus kriterijaus, lėmusio valstybės tarnautojo neįdarbinimo diskriminacinį pobūdį, konstatavo, kad vedėjo buvusių ir naujųjų pareigų funkcijos iš esmės nesiskyrė, ir teisinio išsilavinimo reikalavimas nebuvo reikalingas, pagrįstas, proporcingas ir būtinas teisėtiems darbdavio tikslams pasiekti. Tačiau LVAT priėmė priešingą sprendimą ir Lygių galimybių kontrolieriaus pažymą bei Vilniaus apygardos administracinio teismo sprendimą panaikino ir nurodė, kad ministras yra atsakingas už teisingumo srities valstybinį valdymą ir ministerijos veiklos organizavimą, jam, be kita ko, yra suteikiama teisė tvirtinti ministerijos struktūrą, reorganizuoti ar naikinti šios institucijos struktūrinius padalinius ir steigti naujus, keisti esamas pareigybes ar jas naikinti, tvirtinti jų aprašymus. Pasak teismo, šiuos veiksmus atliekantis ministras, neperžengdamas teisės aktų nustatytų ribų, turi diskreciją *inter alia* spręsti dėl atitinkamų funkcijų paskirstymo valstybės tarnautojams

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

(darbuotojams) bei, atsižvelgdamas į šių funkcijų pobūdį, nustatyti specialius reikalavimus. Tokia ministro diskrecija nagrinėjamosios bylos kontekste įvertinta kaip apimanti teisę, nustatant teisinio išsilavinimo reikalavimą ir į šias pareigas skiriant tokį išsilavinimą turintį asmenį, spręsti, ar skyriaus atliekamų funkcijų teisinę kontrolę vykdo šio skyriaus vadovas ar jam pavaldus valstybės tarnautojas. Teismas nurodė, kad nagrinėjamoju atveju teigiant, jog tvirtindamas aptariamąsias pareigybes aprašymą ministras negalėjo nustatyti specialaus reikalavimo turėti teisinį išsilavinimą, būtų nepagrįstai ribojama minėtoji ministro teisė ir kišamasi į teisinius ministerijos veiklos (darbo) organizavimo (vidaus administravimo) santykius. Teismas, ignoruodamas įrodinėjimo naštos pasiskirstymo taisyklę diskriminacijos byloje, konstatavo, kad Lygių galimybių įstatymo pažeidimas apima keturis sudėtinius elementus: subjektą, objektą, subjektyviąją ir objektyviąją pusę, ir reikalavo kiekvieną iš jų įrodyti bei, nenustačius pažeidimo objektyviosios pusės atsakovo skundžiamoje pažymoje, konstatavo, kad pareiškėjo veiksmai negali būti pripažinti kaip pažeidžiantys Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 4 punkto reikalavimus, o lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas įspėti ministrą dėl padaryto pažeidimo, pasak teismo, nėra pagrįstas.

Vis dėlto manytina, jog iš pateiktų aplinkybių visų pirma matyti, kad byloje buvo sprendžiamas netiesioginės diskriminacijos pateisinimo klausimas, kuris dviejų teismų ir lygių galimybių principo įgyvendinimą prižiūrinčios institucijos buvo įvertintas skirtingai, ir kitas klausimas, kuris byloje nekeliamas, tačiau yra ne mažiau svarbus – tai konceptualus tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos atribojimo ir iš jo išplaukiantis diskriminacijos (gal jau tiesioginės?) pateisinimo klausimas. Teismas, nagrinėdamas šią bylą, nesigilino į netiesioginės diskriminacijos sampratą, tokios diskriminacijos objektyvaus pateisinimo galimybę ir painiojo dvi galimas visiškai skirtingas pozicijas – netiesioginės diskriminacijos pateisinimo galimybę ir pačios netiesioginės diskriminacijos egzistavimą apskritai, vadinasi, teismas analizuojamojoje byloje nepasirinko kurios nors pozicijos ir konstatavo tiek netiesioginės diskriminacijos visišką nebuvimą, tiek tai, kad tokia diskriminacija yra pateisinama. Tokia teismo pozicija yra neaiški ir nesuprantama, nes, pasak bylą nagrinėjusio teismo, jeigu netiesioginės diskriminacijos visai nebuvo, neatsirado ir pagrindo

tirti objektyvaus jos pateisinimo galimybę³⁶³. Teismas, neatribojęs tiesioginės diskriminacijos nuo netiesioginės ir nenustatęs jos formos, ėmėsi spręsti netiesioginės diskriminacijos pateisinimo klausimą ir kartu apskritai neigė jos egzistavimą byloje. Tačiau netiesioginei diskriminacijai pateisinti yra keliami mažesni reikalavimai, palyginti su tiesioginės diskriminacijos pateisinimu. Vienareikšmiškai galima tvirtinti, kad atsakovui nebuvo suteikta absoliučios diskrecijos, kuria gali būti grindžiamas sprendimo priėmimas, teisė. Taigi šioje byloje teismas iš esmės konstatavo absoliučią ministro diskrecijos teisę ir neatsižvelgė į tai, kad diskrecijos teisė negali reikšti savivalės ar tam tikrų išimtinių teisių, priešingai, turėtų būti griežtai taikoma neperžengiant teisės aktų nustatytų ribų. Lygių galimybių įstatymas yra vienas iš teisės aktų, šiuo atveju apibrėžiančių ministro diskrecijos teisės ribas, ir būtent lygybės principas įpareigoja vienodus faktus vertinti teisiškai vienodai ir draudžia iš esmės tokius pačius faktus interpretuoti skirtingai³⁶⁴. Nors socialinio gyvenimo įvairovė gali lemti teisinio reguliavimo būdą ir turinį³⁶⁵ (jį diferencijuoti), diferencijuotu teisiniu reguliavimu turėtų būti siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų ir užtikrinamas viešasis interesas, vadinasi, šiuo reguliavimu turėtų būti užtikrinama turinio lygybė.

7.7. Šeiminė padėtis

2012 m. LAT buvo keliamas galimos diskriminacijos dėl darbuotojo šeiminės padėties klausimas. Teisėjų kolegija, remdamasi diskriminacijos draudimą ir asmenų lygiateisiškumo principą įtvirtinančių

³⁶³ Panašus atvejis nagrinėtas Europos Žmogaus Teisių Teismo. 2000 m. balandžio 6 d. byloje *Thlimmenos v. Graikija*, bylos Nr. 34369/97, ECHR 2000-IV, bylos Nr. 34369/97, ECHR 2000-IV, kurioje konstatuotas faktas, kad neutralus kriterijus, turėjęs ne tokį palankų poveikį, buvo taikytas į konkretaus asmens teisinę padėtį, o ne į visą grupę, leidžia teigti, kad šioje byloje galbūt pasireiškė ne netiesioginė, bet tiesioginė diskriminacija, o pastaroji galėjo būti pateisinama tik labai siaurais (išimtiniais) įstatymų numatytais atvejais.

³⁶⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas, 2000 m. rugsėjo 19 d. nutarimas, 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas, 2001 m. sausio 11 d. nutarimas, 2003 m. kovo 4 d. nutarimas ir kt.

³⁶⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas byloje dėl prokurorų ir karių valstybinių pensijų. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 43-1636.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

teisės aktų nuostatomis, konstatavo, jog kasatorė nenurodė aplinkybių, kurios sudarytų prielaidas preziumuoti, kad jos atžvilgiu galėjo būti taikoma netiesioginė diskriminacija. Byloje kilo ginčas, ar atvejais, kai viena įmonių grupei priklausanti įmonė spaudos leidinyje paskelbia darbo siūlymą ir nurodo, kad darbuotojai bus nemokamai vežami į darbą ir iš jo, bei tam tikrą laiką šią paslaugą teikia ne tik savo, bet ir kitai įmonių grupei priklausančios įmonės darbuotojams, o vėliau nustoja teikti, toks poelgis kitos įmonės darbuotojų galėtų būti vertinamas kaip darbo sutartyje sulygtų organizacinių sąlygų pagal DK 120 straipsnį pakeitimas, sudarantis pagrindą darbuotojui nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka.

Byloje kasatorė nurodė turinti mažamečių vaikų ir negalinti ilgą laiką palikti jų kitų asmenų priežiūrai, o atsakovui nutraukus teikti nemokamo vežimo į darbovietę paslaugą atsirado tokia būtinybė, jai sudarytos ne tokios palankios nei kitiems darbuotojams darbo sąlygos. Kasatorės teigimu, nurodytos aplinkybės yra netiesioginė diskriminacija jos atžvilgiu. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad netiesioginės diskriminacijos atveju būtina nustatyti, jog iš pažiūros neutrali sąlyga, kuri yra visiems vienoda, ją įgyvendinant sukuria faktinį naudojimosi teisėmis apribojimą arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimą dėl pirmiau išvardytų kriterijų: lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir kt. (Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalis)³⁶⁶. Taigi šiuo atveju netiesioginės diskriminacijos prezumpcijos prielaida turėtų būti kasatorės nurodytos aplinkybės, kad, atsakovui nustojus teikti nemokamą darbuotojų vežimo į darbą ir atgal paslaugą, kasatorės padėtis, palyginti su kitų darbuotojų, kurie atsakovo buvo vežiojami į darbą, tapo nelygiavertė. Tokių aplinkybių nei bylą nagrinėjusiems pirmosios ir apeliacinės instancijos teismams, nei kasaciniame skunde nebuvo pateikta. Teisėjų kolegija pabrėžė, jog aplinkybė, kad dėl nutraukto nemokamo vežiojimo į darbą paslaugos teikimo kasatorė savo mažamečius vaikus turi palikti kitų asmenų priežiūrai ilgesnį laiką nei prieš tai, pati savaime nėra pakankama diskriminacijos buvimo prielaidai konstatuoti, nes kasatorė nenurodo, kokios reikšmės turi ši

³⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *E. N. v. UAB „Vičiūnai ir partneriai“*, bylos Nr. 3K-3-598/2012.

aplinkybė lyginant jos ir kitų darbuotojų padėtį. Dėl to teisėjų kolegija padarė išvadą, kad šiuo atveju netenkinamos įstatyme nustatytos sąlygos, kurioms esant preziumuojama, jog netiesioginės diskriminacijos fakto būta ir atsakovui (darbdaviui) atitinkamai nekilo pareigos jo paiegti.

7.8. Seksualinis priekabiavimas darbe – tiesioginė diskriminacija dėl lyties

Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ir įrodymų pakankamumo klausimą LAT nagrinėjo ir byloje dėl seksualinio priekabiavimo darbe atsakovei Lenkijos ambasadai³⁶⁷. Byla įdomi ir tuo, kad ji nagrinėta LAT atnaujinus procesą ir EŽTT pripažinus, kad Lietuva pažeidė EŽTK nenagrinėdama ieškovės bylos nacionaliniame teisme dėl jai taikyto diplomatinio imuniteto. Ieškovė buvo atleista iš darbo 1999 m., tačiau galutinis sprendimas priimtas tik 2012 metais. Ji byloje reišė reikalavimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, grąžinti ją į ankstesnes pareigas bei priteisti turtingą ir neturtingą žalą. Pareiškėja nurodė, kad informavo ambasadorę dėl administracijos vadovo seksualinio priekabiavimo jos atžvilgiu ir pateikė skundą lygių galimybių kontrolieriui. Po nedarbingumo laikotarpio į ambasadą atvykusi pareiškėja negalėjo patekti į pastatą, o po kelių dienų jai buvo pranešta, kad ji yra atleista iš pareigų dėl neatvykimo į darbą. Teismas nustatė, kad pareiškėja 1999 m. pradžioje patyrė seksualinį priekabiavimą – nepageidaujamą užgaulų bendradarbio seksualinio pobūdžio elgesį. Iš pradžių ambasados administracija kontroliavo seksualinio priekabiavimo atvejį, ambasadorė įspėjo priekabiavimu kaltinamą darbuotoją, įpareigojo jį tinkamai elgtis ir siūlė ieškovei eiti kitas pareigas. Teismas nustatė, kad atvykusiai į ambasadą pareiškėjai buvo sudaryta tam tikrų kliūčių patekti į pastatą, jos buvimas ambasados teritorijoje ir darbo vietoje buvo kontroliuojamas ir stebimas, tik gavusi ambasados pareigūno leidimą ji galėjo pasiimti asmeninius daiktus iš kabineto. Pasak teismo, šios aplinkybės patvirtino ieškovės teiginius ir leido spręsti, kad tolesnis jos darbas ambasadoje yra nepageidaujamas. Prie-

³⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. C. v. Lenkijos Respublikos ambasada*, bylos Nr. 3K-3-309/2012.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo byloje

laidos, paskatinusios ieškovę išeiti iš darbo, kilo dėl seksualinio priekabiavimo ir įžeidinėjimų, dėl kurių ji patyrė stresą ir sunkiai susirgo. Teismas savo sprendime nurodė, kad ambasados administracija netinkamai sprendė konfliktinę situaciją ir priėmė neteisingą sprendimą, nes tarp šių atsakovo veiksmų ir jų padarinių esama tiesioginio priežastinio ryšio, todėl ieškovės atleidimą iš darbo pripažino neteisėtu. Šioje byloje teisėjų kolegija dar pareiškė nuomonę dėl seksualinio priekabiavimo apibrėžimo ir turinio. Pasak teismo, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (originali redakcija, įsigaliojusi 1999 m. kovo 1 d.) 2 straipsnio 3 dalis seksualinį priekabiavimą apibrėžė kaip užgaulų, žodžiu ar fiziniu veiksnu išreikštą seksualinio pobūdžio elgesį su asmeniu, su kuriuo jį sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai. Vėliau ši įstatymo norma buvo tikslinama panaikinant priklausomumo kriterijų, bet jos esmė liko nepakitusi, buvo tik sukonkretintos tam tikros detalės, nurodant elgesio tikslus ar padarinius. Taigi seksualinį priekabiavimą kaip neleistiną elgesį teisės aktuose įtvirtinęs įstatymų leidėjas siekė apsaugoti visus asmenis – vyrus ir moteris – nuo nepagarbaus juos žeminančio elgesio, kėsinimosi į asmens orumą ir kitas pamatines vertybes, nes būtent tokį poveikį turi priekabiavimas ar seksualinis priekabiavimas asmeniui, į kurį jis nukreiptas. Teismas nurodė, kad nors ginčas kilo 1999 m., jo turinys turėtų būti atskleidžiamas ne tik remiantis tuo metu galiojusia teisine samprata, bet ir šiuolaikiniu teisiniu reglamentavimu tarptautiniu lygiu. Todėl teisėjų kolegija, nagrinėjamojoje byloje aiškindama 1999 m. galiojusios normos prasmę, atsižvelgė ir į sprendimo priėmimo metu galiojančias Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 ir 7 dalių nuostatas, kurios atkartoja Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo taikymo ir įtvirtina nuostatą, kad seksualinis priekabiavimas reiškia nepageidaujamą užgaulų, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksnu išreikštą seksualinio pobūdžio elgesį su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas (ar jo poveikis) pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką; o priekabiavimas reiškia nepageidaujamą elgesį, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti (arba įžeidžiamas) asmens orumą ir sukurti (arba sukuriama) bauginančią, priešišką, žeminančią

ar įžeidžiančią aplinką. Be kita ko, minėtosios direktyvos preambulėje nurodoma, kad priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas prieštarauja vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principui, todėl tai laikoma diskriminacija dėl lyties. Aptariamąsias direktyvas 2 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad diskriminacija apima priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą. Taigi seksualinis priekabiavimas (kaip ir kiekvienas konkretus tokio priekabiavimo faktas) kartu yra laikytinas ir ne tokiu palankiu asmens vertinimu (angl. *less favourable treatment*), t. y. tiesiogine diskriminacija. Kadangi seksualiniu priekabiavimu laikomas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, galiojančiuose teisės aktuose papildomai nurodoma, kad jį lemia tikslas (ar jo poveikis) pakenkti asmens orumui. Taigi ir 1999 m., ir šiuo metu galiojančios teisės normos nenustato, kad seksualiniam priekabiavimui konstatuoti reikėtų įrodyti neteisėtą ketinimą; tokią išvadą pavirtina ir ETT praktika³⁶⁸.

Nagrinėjamojoje byloje ieškovė skundėsi Lenkijos ambasados darbuotojo elgesiu (lytinių santykių reikalavimu, skambučiais į namus, kalbomis intymiomis temomis, fizinės jėgos naudojimu suduodant per veidą ir kt.) ir nurodė, kad tai kėlė psichologinę įtampą, dėl kurios ji susirgo; ji tokių veiksmų netoleravo, dėl jų kreipėsi į Lenkijos Respublikos ambasadorę bei Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Ieškovės nurodomi darbuotojo veiksmai (užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys, kurį ieškovė suprato kaip žeminantį jos orumą, įžeidžiantį ir bauginantį) atitinka seksualinio priekabiavimo sąvoką; be to, yra tenkinama 1999 m. galiojusios normos sąlyga dėl darbo ir tarnybinių santykių, nes seksualiniu priekabiavimu kaltinamas darbuotojas ambasadoje ėjo personalo vadovo pareigas. Nors atsakovės kasaciniame skunde nurodoma, kad minėtasis darbuotojas neneigė konflikto su ieškove, laikydamas tai pokštu, nevykusiu juokavimu, bet nepripažino to kaip seksualinio priekabiavimo, teisėjų kolegija konstatuoja, kad šie argumentai nėra reikšmingi sprendžiant, ar toks elgesys gali būti laikomas seksualiniu priekabiavimu, nes, kaip jau minėta, jam konstatuoti nebūtina, kad pats priekabiuotojas savo veiksmus vertintų kaip seksualinį priekabiavimą. Svarbu ir tai, kad byloje teismas pareiškė nuomonę ir dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo tarp šalių, nagrinėjant seksualinio priekabiavimo bylas.

³⁶⁸ Pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. birželio 3 d. sprendimas byloje *Skareby v. Commission*, bylos Nr. F-42/10, OJ C 209, 31.7.2010, p. 55–56.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose³⁶⁹ 4 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad valstybės narės taiko tokias priemones, kurios, remiantis jų nacionalinėmis teismų sistemomis, yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, kurie mano esantys nuskriausti, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turėtų įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 19 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad valstybės narės remiasi savo nacionalinėmis teismų sistemomis ir taiko tokias jų numatytas priemones, kurios yra būtinos siekiant užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, kurie mano esantys nukentėję, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Taigi šios normos įtvirtina valstybės pareigą įrodinėjimo našta paskirstyti taip, kad diskriminaciją (įskaitant seksualinį priekabiavimą) patyrusiam asmeniui pateikus *prima facie* įrodymų, jog diskriminacijos (seksualinio priekabiavimo) faktas buvo, atsakovui tektų pareiga įrodyti, kad pažeidimas nebuvo padarytas. Minėtosios Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnių įrodymų taisyklių.

Dėl nacionalinėje teisėje įtvirtintos pažeidimo prezumpcijos taisyklės apeliacinės instancijos teismas, esant ieškovės skundui, pagrįstai konstatavo seksualinio priekabiavimo egzistavimą, nes atsakovė, laikydamosi nuomonės, jog įrodinėti turi ieškovė, nepateikė įrodymų, kad jo nebuvo.

Teisėjų kolegija atkreipė dėmesį ir į tai, kad minėtoji prezumpcija taikoma tik pačiam diskriminacijos (seksualinio priekabiavimo)

³⁶⁹ Europos Parlamento ir Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. OL 014, 20/01/1998, p. 0006–0008.

faktui, bet ne jo padariniams, todėl byloje nebuvo pagrindo preziumuoti, kad seksualinis priekabiavimas sukėlė ieškovės nurodytus neigiamus padarinius. Tačiau kolegija konstatuoja, kad byloje yra *prima facie* įrodymų dėl priekabiavimo ir neigiamų padarinių ryšio ir jie laikytini pakankamais tam, kad įrodinėjimo našta būtų perkelta atsakovei. Byloje esantys įrodymai patvirtina, kad 1999 m. pavasarį ir vasarą darbinė ieškovės aplinka Lenkijos ambasadoje buvo jai priešiška. Padėties konfliktiškumą kasaciniame skunde pripažino ir pati atsakovė, be to, iš Lenkijos ambasadorės atsakymo moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriui buvo aišku, kad ambasada žinojo apie pradėtą tyrimą; Lenkijos ambasadorė pripažino, kad pareiškėja galėjo patirti diskomfortą; seksualiai priekabiavęs darbuotojas teigė tik „pokštavęs“, o ji pripažino, kad pokštas yra netinkamas, ir liepė susilaikyti nuo tokio elgesio.

Nepalankios darbo aplinkybės pareiškėjos atžvilgiu nebuvo pašalintos, priešingai, kaip jau buvo minėta, jai buvo sudaryta kliūčių patekti į ambasados pastatą ir darbo vietą (savo kabinetą), joje ji buvo sekama ir prižiūrima apsaugos darbuotojo, apie jos atvykimą pranešama asmeniui, kuris kaltinamas seksualiai priekabiavęs.

Teisėjų kolegija pabrėžė, kad seksualinis priekabiavimas yra viena iš priekabiavimo rūšių ir dažnai būna susijęs ir su kitų formų diskriminacija. Nagrinėjamojoje byloje esantys ieškovės paaiškinimai rodo, kad seksualinio priekabiavimo veiksmai tęsėsi. Kaip jau minėta, pagal šios rūšies bylose taikytinas įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklės šios aplinkybės nebuvo paneigtos. Be to, nepaneigta, kad ieškovė dėl seksualinio priekabiavimo paviešinimo nebuvo diskriminuojama mokant darbo užmokestį. Ieškovės 1999 m. lapkričio 26 d. atvirlaiškiai Lenkijos ambasadorei dėl to, kad ji negali patekti į savo darbo vietą, kiti ambasados darbuotojų veiksmai ieškovei atvykus į ambasadą teismui sudarė pagrindą konstatuoti, kad ne vien tik prie pareiškėjos seksualiai priekabiavęs darbuotojas, bet ir kiti darbuotojai savo veiksmais sukūrė bauginančią, priešišką, žeminančią ir įžeidžiančią aplinką, o tai turi priekabiavimo požymių, todėl ambasada nepateikus įrodymų, kad nurodytosios aplinkybės neegzistavo, prezumpcija dėl priekabiavimo liko nepaneigta.

Tuo metu LVAT nagrinėtos seksualinio priekabiavimo bylos pakrypo kita linkme, nes pagal šio teismo nustatytas taisyklės priekabiavimo faktas tapo labai sunkiai įrodomas. Teisimas vienoje iš

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

nagrinėtų seksualinio priekabiavimo bylų reikalavo įrodyti visą pažeidimo sudėtį, o tai yra ypač sudėtinga dėl šio reiškinio latentiškumo ir neatitinka įrodinėjimo naštos pasiskirstymo reikalavimų lygiateisiškumo užtikrinimo bylose³⁷⁰.

7.9. Vienodo požiūrio viešajame konkurse užtikrinimas ir draudimas diskriminuoti dėl narystės profesinėje sąjungoje

LAT, nagrinėdamas bylas dėl viešojo konkurso organizavimo principų ir jų pažeidimo teisinės reikšmės, vienoje iš nagrinėtųjų bylų konstatavo, kad konkurso metu nebuvo užtikrintas nešališkas ir objektyvus pretendentų vertinimas ir buvo pažeistas konkurso skaidrumo principas, t. y. neužtikrintas aiškus konkurso sąlygų taikymas ir vienodas požiūris į konkurso dalyvius. Teismas pabrėžė, kad viešo konkurso sąlygos turėtų būti aiškios, suprantamos ir taikomos taip, kad pagal jas rezultatas būtų prognozuojamas (objektyviai nuspėjamas). Vadinasi, skelbiant viešą konkursą, jį vykdant ir nustatant laimėtoją turėtų būti laikomasi skaidrumo principo. Skaidrumas, kaip viešo konkurso principas, susideda iš aiškaus ir suprantamo konkurso sąlygų išdėstymo, jų nekintamumo ir laikymosi užtikrinimo, kad pagal deklaruotas sąlygas sprendimai būtų nuspėjami. Įstatymo ar konkurso nustatyta tvarka skelbiant sąlygas arba jas keičiant (CK 6.948 straipsnis) ir taikant pagal paskelbtų konkurso sąlygų reikalavimus turėtų būti laikomasi nekintamumo principo, kad konkurso rengėjo sprendimai ar kiti veiksmai (priimant dokumentus, nagrinėjant skundus, vertinant darbus ar rezultatus ir kt.) atitiktų deklaruotas konkurso sąlygas ir juos būtų galima nuspėti (prognozuoti). Skaidrumo principas reikalauja, kad būtų laikomasi šių reikalavimų: 1) aiškaus ir suprantamo konkurso sąlygų išdėstymo, jų paskelbimo ir taikymo; 2) konkurso sąlygų keitimo įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka; 3) vienodo požiūrio į konkurso dalyvius³⁷¹.

³⁷⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje *A. R. v. Lygių galimybių kontrolierė*, bylos Nr. A⁵²⁵-825-08.

³⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *V. N. v. Plungės rajono savivaldybės administracija ir Plungės rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-83/2009; 2013 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje *K. M., R. B., L. V. v. Kauno miesto savivaldybės administracija, Kauno miesto savivaldybė*, bylos Nr. 3K-3-383/2013 ir kt.

Teisėjų kolegija byloje konstatavo, kad konkurso vykdymo ir pretendentų vertinimo tvarka iš esmės buvo pernelyg lakoniška, nenurodyti jų vertinimo kriterijai, nepakankamai apibrėžtos sąvokos – profesinė patirtis ir dalykinės savybės, todėl nagrinėtoju atveju tiek komisijos nariai, tiek ir pretendentai galėjo skirtingai suprasti ir vertinti šiuos reikalavimus, tai faktiškai ir buvo patvirtinta bylą nagrinėjant teisme. Nors byloje nebuvo ginčijami viešo konkurso nuostatai, teisėjų kolegijos vertinimu, atsakovo jie turėjo būti tiksliau parengti ir tvirtinami, o esant patvirtintiems nurodyto turinio konkurso nuostatams tampa ypač aktualu įvertinti, ar buvo laikomasi konkurso skaidrumo principo, t. y. ar konkurso sąlygos buvo taikomos pakankamai aiškiai, ar buvo užtikrintas vienodas požiūris į konkurso dalyvius. Dėl nurodytųjų priežasčių ypač aktualūs tampa šie aspektai: ar buvo tinkama konkursą vykdžiusios komisijos sudėtis, jos narių (ne)šališkumas, kompetencija vertinti pretendentus.

Realūs pretendentų teikiamų paslaugų kokybės duomenys byloje nebuvo lyginami. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad byloje yra svarbi praktinė pretendentų patirtis, kuri įgyjama darbo proceso metu, tiesiogiai atliekant profesinį išsilavinimą atitinkantį darbą, o profesinei patirčiai turi įtakos ir darbo praktikos trukmė; aplinkybė, kad trečiasis asmuo rašė mokslinį darbą ir dirbo tik 0,5 etato, negalėjo tapti pagrindu šiam kandidatui sudaryti palankesnes sąlygas vertinant jo profesinę patirtį. Be to, byloje kaip liudytojai apklausti komisijos nariai nurodė, kad buvo vertinamos pretendentų dalykinės savybės: gebėjimas bendrauti su kolegomis ir pacientais, jų šeimos nariais, nors, kaip minėta, sąvokos „dalykinės savybės“ reikšmė konkurso nuostatuose neatskleista. Teisėjų kolegija sprendė, ar komisija turėjo pakankamai duomenų ir pagrindo objektyviai įvertinti, kad trečiojo asmens profesinė kvalifikacija yra tolygi ieškovui ar geresnė už jo.

Byloje pirmosios instancijos teismo nustatyta, kad konkurso komisijos narys vienam iš pretendentų – trečiajam asmeniui – parašė rekomendaciją, tačiau nenusišalino nuo balsavimo konkurso metu. Teismas padarė išvadą, kad dar iki pretendentams pateikiant duomenis apie savo profesinę patirtį ir dalykines savybes vertinimo komisija jau galėjo turėti išankstinę nuostatą dėl vykstančio konkurso ir būsimąjo laimėtojo. Be to, kita komisijos narė byloje nurodė ieškovo konfliktiškumą darbe, pacientų nusiskundimus (nors šios aplinkybės

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

nepatvirtintos kitais bylos įrodymais), be to, pareiškė nuomonę, kad ieškovas nenorėjo dirbti atsakovo įmonėje, nes jam netiko nustatyta darbo tvarka. Teisėjų kolegija nusprendė, jog nurodytieji komisijos narės paaiškinimai patvirtina ieškovo argumentus, kad komisijos priimamam sprendimui dėl konkurso laimėtojo galėjo turėti įtakos ieškovo veikla profesinėje sąjungoje (keliamos problemos, susijusios su darbo priemonėmis, organizavimu ir administravimu). Tokią išvadą patvirtina ir komisijos posėdžio stenograma, pagal kurią ieškovas buvo įspėtas, jog, esant reikalui, darbuotojas galėtų būti iškviečiamas į ligininę teikti pagalbą skubiais atvejais.

Nurodytoji problema buvo keliamą dar 2012 m., jungtiniam darbuotojų profesinės sąjungos komitetui siunčiant prašymą atstovauti jų interesams sprendžiant kilusią problemą. Teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į EŽTT sprendimą byloje, susijusioje su „antiprofsąjungine“ diskriminacija (*mutatis mutandis Danilenkov and Others v. Russia*, Nr. 67336/01, 2009 m. liepos 30 d.). EŽTT nustatė EŽTK 14 straipsnio (diskriminacijos uždraudimas), taikomo kartu su 11 straipsniu (teisė į asociacijos laisvę), pažeidimą, nes valstybė neįvykdė savo pozityviųjų pareigų suteikti darbuotojams veiksmingą ir aiškią teisminę apsaugą nuo diskriminacijos narystės profesinėje sąjungoje pagrindu, nors vidaus civilinėje teisėje egzistavo visiškas diskriminacijos dėl (ne)narystės profesinėje sąjungoje draudimas. DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyta darbo teisės subjektų lygybė, be kita ko, nepaisant jų priklausomybės asociacijoms. Teisėjų kolegija nusprendė, kad dėl ieškovo veiklos profesinėje sąjungoje įtakos nebuvo laikomasi vienodo požiūrio į konkurso dalyvius.

Kitoje nagrinėjamojoje srityje svarbioje LVAT administracinėje byloje pagal pareiškėjo Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos apeliacinį skundą Lietuvos pasienio pareigūnų profesinei sąjungai dėl atsisakymo duoti sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą teismas pareiškė nuomonę dėl profesinės sąjungos renkamojo organo nario teisių skiriant tarnybines nuobaudas apsaugos mechanizmo, kuris, pasak teismo, turėtų būti suprantamas tik kaip garantija profesinės sąjungos nariams išvengti diskriminavimo galimybės dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje.

Priimdamas sprendimą teismas nurodė, kad LRKT nutarimuose ir administracinių teismų praktikoje yra nuosekliai laikomasi

nuostatos, kad Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnyje ir atitinkamose tarnybos teisinius reglamentuojančių įstatymų normose (nagrinėjamoju atveju – Vidaus tarnybos statuto 43 straipsnio 4 dalyje) įtvirtintas papildomas profesinės sąjungos renkamojo organo narių teisių skiriant tarnybines nuobaudas apsaugos mechanizmas turėtų būti suprantamas tik kaip garantija profesinės sąjungos nariams išvengti diskriminavimo galimybės dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje. Šių įstatymo aiškinimo nuostatų kontekste yra apibrėžiamos ir profesinės sąjungos diskrecijos teisės duoti sutikimą (ar jo neduoti) dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo ribos: profesinė sąjunga, siekdama apginti savo narius nuo diskriminacijos dėl jų narystės profesinėje sąjungoje, šia teise turėtų naudotis tik kaip priemone nesant įrodymų, jog tarnybinę nuobaudą ketinama skirti dėl asmens veiklos profesinėje sąjungoje, profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą yra neteisėtas, nes nepagrįstai suvaržytų viešojo administravimo subjektų teisę atlikti įstatymais priskirtas funkcijas, galimybę reaguoti į pavaldžių tarnautojų darbinės veiklos trūkumus ar padarytus pažeidimus³⁷².

Teismas nurodė, kad profesinės sąjungos renkamasis organas, sprenddamas, ar duoti išankstinį sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą pareigūnui profesinės sąjungos nariui, tokios nuobaudos skyrimo pagrįstumą privalo įvertinti tik atsižvelgdamas, ar tarnybinė nuobauda nėra skiriama pareigūnui dėl jo narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose, nevertindamas pareigūnui inkriminuojamos veikos pagrįstumo ir kitų teisėtumo klausimų³⁷³. Teismas, sprenddamas ginčą dėl profesinės sąjungos atsisakymo duoti sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą profesinės sąjungos nariui, neturėtų nagrinėti būsimų drausminių nuobaudų skyrimo pagrįstumo; tik išsiaiškinti, ar tokiu atsisakymu

³⁷² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 3 d. Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime.

³⁷³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. balandžio 13 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, bylos Nr. A3-170/2004.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

duoti sutikimą skirti darbuotojui nuobaudas nevaržoma darbdavio galimybė atlikti svarbiausias įmonės funkcijas³⁷⁴.

Vertinant nuobaudos skyrimo pagrįstumo klausimą, byloje atkreipiamas dėmesys į tarnybinio patikrinimo tyrimo išvadą, kurioje pabrėžiama, kad darbuotojas darbo metu prioritetus teikė ne tarnybinei, o profesinių sąjungų veiklai, tačiau šis teiginys nepagrindžiamas įrodymais, tai, profesinės sąjungos vertinimu, rodo šališką požiūrį į pareigūną, priklausantį profesinei sąjungai. Be to, savo nesutikimą dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo profesinė sąjunga grindė Tarnybinių patikrinimų atlikimo bei tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos, patvirtintos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 27 d. įsakymu Nr. 1V-308 reikalavimų pažeidimu atliekant tarnybinių patikrinimą: esą pažeidimai išvadoje konstatuoti nenustačius darbuotojo kaltės, kuri yra būtinoji sudėtinė pažeidimo dalis. Teisėjų kolegija, įvertinusi tarnybinio patikrinimo išvados turinį, padarė išvadą, kad joje pabrėžtinai minimos pareigūno sąsajos su profesine sąjunga ir nepagrindžiama, kokiais konkrečiais veiksmais pasireiškia pareigūno neva teikiamas prioritetas profesinės sąjungos interesams ir kaip ši aplinkybė susijusi su tarnybinio patikrinimo išvadoje konstatuotais pareigūno padarytais pažeidimais, kelia pagrįstų abejonių dėl to, kad siekis pareigūnui skirti tarnybines nuobaudas galėtų būti susijęs su jo aktyviu dalyvavimu profesinės sąjungos veikloje.

Teismas dar rėmėsi bendrosios kompetencijos teismų išaiškinimais ir nurodė, kad aiškindami Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 43 straipsnyje įtvirtintai garantijai analogišką garantiją numatančio Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio nuostatą pabrėžė, jog teismas gali panaikinti profesinės sąjungos atsisakymą duoti sutikimą dėl tarnybinės nuobaudos jos renkamojo organo nariui skyrimo, jeigu darbdavys įrodo, kad šis iš esmės pažeidžia jo interesus³⁷⁵.

³⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje AB „Anykščių vynas“ v. Lietuvos darbininkų sąjungos Anykščių rajono darbuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-1001/2000.

³⁷⁵ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, dalyvaujant tretiesiems asmenims J. G., R. N. ir L. S., bylos Nr. 3K-3-13/2011; 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje AB „Anykščių vynas“ v. Lietuvos darbininkų sąjungos Anykščių rajono darbuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-1001/2000 ir kt.

7.10. Darbo teisės subjektų kaip proceso šalių lygybės principas

Darbo teisės subjektų lygybės principas ne vienoje byloje buvo analizuojamas kaip proceso šalių lygybės principas ir vertinamas teisingo bylos nagrinėjimo aspektu. Šis principas reikalauja, kad kiekviena šalis turėtų prieinamą galimybę pristatyti savo bylą tokiu būdu, dėl kurio ji, palyginti su oponentu, nepatektų į kur kas nepalankesnę padėtį. LAT nagrinėjamojoje byloje³⁷⁶ rėmėsi ETT praktika ir konstatavo, jog proceso šalių lygybės principas yra sudėtinė platesnės teisingo bylos nagrinėjimo koncepcijos dalis³⁷⁷. Iš principo buvo įtvirtinta ir šalių galimybė susipažinti bei pareikšti nuomonę dėl visų byloje esančių įrodymų ar paaiškinimų, turint tikslą paveikti teismo sprendimą³⁷⁸.

Nurodoma, kad šalių lygybės principas prarastų prasmę, jeigu vienai iš jų nebūtų pranešta apie teismo posėdį tokiu būdu, kad ji turėtų galimybę jame dalyvauti norėdama įgyvendinti savo teises, įtvirtintas nacionalinėje teisėje, kai tuo metu kita šalis tokias savo teises veiksmingai taiko.³⁷⁹

Teismas atkreipė dėmesį ir į kitus svarbius EŽTT priimto sprendimo byloje *Švenčionienė prieš Lietuvą* nurodytus Konvencijoje įtvirtintų teisių įgyvendinimo aspektus: būtinybę tinkamai informuoti šalis apie apeliacinį procesą ir suteikti galimybę pareikšti nuomonę dėl pateiktų argumentų (sprendimo 28 punktas). Dalyvaudama teismo posėdyje, viena šalis gali pateikti argumentų dėl bylos esmės, o šių argumentų neperdavimas kitai šaliai, dėl ko ši negali į juos atsakyti, juolab kad poveikis teismo sprendimui, kurį būtų turėjęsios priešingos šalies pateiktos pastabos, *a priori* negali būti įvertintas, kelia grėsmę byloje dalyvaujančio asmens pasitikėjimui teisingumo vykdymu,

³⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje *Panevėžio apygardos vyriausiasis prokuroras ir Panevėžio apskrities valstybinė mokesčių inspekcija v. A. L. ir D. L.*, bylos Nr. 3K-3-211/2009.

³⁷⁷ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. birželio 7 d. sprendimas byloje *Kress v. Prancūzija* (GC), Nr. 39594/98, § 72, ECHR 2001-VI.

³⁷⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Fretté v. Prancūzija*, Nr. 36515/97, § 47, ECHR 2002-I.

³⁷⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. lapkričio 25 d. sprendimas byloje *Švenčionienė v. Lietuva*, bylos Nr. 37259/04, 25 punktas.

7. Lygių galimybių principo reglamentavimas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir teismų praktika lygių galimybių užtikrinimo bylose

paremtam *inter alia* žinojimu, kad dėl kiekvieno byloje esančio dokumento bus galima pareikšti savo nuomonę³⁸⁰.

Nurodytųjų argumentų pagrindu kasacinis teismas padarė išvadą, jog apeliacinės instancijos teismas, nors ir turėjo išsamios informacijos, kad nuo pat pirmojo procesinio veiksmo pirmosios instancijos teisme dėl dokumentų įteikimo asmeniui buvo taikomas tik dokumentų įteikimo viešuoju paskelbimu būdas, atmesdamas atsakovo prašymą, pateiktą likus dienai iki bylos nagrinėjimo apeliacine tvarka, atidėti bylos nagrinėjimą, kad galėtų įgyvendinti teisę dalyvauti bylos nagrinėjimo procese pats ar per savo atstovą, kuris raštu paaiškino tokio prašymo argumentus: jis gyvena užsienyje ir dėl to apie bylos nagrinėjimą apeliaciniame teisme jam iš anksto nebuvo žinoma – bylą išnagrinėjęs apeliacine tvarka, pažeidė atsakovo teisę į bylos šalių lygiateisiškumą ir teismo proceso rungimosi principą (CPK 12, 17 straipsniai). Pabrėžtina, kad pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai nenustatė jokių aplinkybių, kuriomis remiantis būtų galima konstatuoti, jog atsakovas jam priklausančiomis procesinėmis teisėmis naudojasi nesąžiningai (CPK 42 straipsnio 5 dalis). Teismas pabrėžė, kad proceso greitumas yra svarbi siekiamybė, tačiau ji negali pateisinti vieno iš svarbiausių principų – šalių teisės į rungimosi procesą – nepaisymo³⁸¹.

Apibendrinant teismų praktiką reikėtų pabrėžti, kad lygybės, vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principo taikymas Lietuvoje yra sudėtingas, naujas procesas ir teisės aktų kūrėjams, ir jos taikytojams – teisėjams. Nacionalinė teisės praktika šio principo taikymo požiūriu nėra gausi ir išsami, todėl nuolat pildoma ir tobulinama. Kita vertus, šio principo kildinimas iš tarptautinių teisės aktų ir Konstitucijos verčia į lygybės principą pažvelgti plačiau ir dėl nuolat atnaujinamo bei plečiamo lygybės pagrindų sąrašo ir teismų išaiškinimų. Todėl teismai, nagrinėdami lygybės principą, ne tik taiko pažeidimo metu galiojusias normas ir jas aiškina, bet ir atsižvelgia į sprendimo priėmimo metu galiojančias nuostatas, kurios atitinka patvirtintus

³⁸⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. lapkričio 25 d. sprendimas *Švenčionienė v. Lietuva*, bylos Nr. 37259/04 sprendimo 29 punktą, taip pat Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. vasario 18 d. sprendimas byloje *Nideröst-Huber v. Šveicarija*, *Reports of judgments and decisions* 1997-I, § 29.

³⁸¹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. vasario 18 d. sprendimas byloje *Nideröst-Huber v. Šveicarija*, *Reports of judgments and decisions* 1997-I, § 30.

tarptautinius standartus ir EB direktyvų nuostatas³⁸². Svarbu pabrėžti, jog teismai ne vienoje byloje konstatavo, kad Konstituciniu lygmeniu įtvirtinto lygiateisiškumo principo taikymo užtikrinimas ir darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos darbe yra viešasis interesas, kurio neginanant būtų pažeidžiamos asmens teisės ir teisėti interesai.

8. LYGYBĖS PRINCIPŲ TAIKYMO DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Lietuvos teismuose nebuvo daug bylų, kuriose keltas nediskriminavimo arba lygybės principo taikymo klausimas: iš visų 449 bylų, kurioms buvo taikomas bet kuris darbo teisės principas, tik 34 (tai sudaro 7,6 proc.) iš jų taikytas lygybės principas. Šis principas Lietuvos teismų praktikoje dažniausiai pasitelkiamas nutraukiant darbo sutartį (44,1 proc.), apmokėjimo už darbą byloje (29,4 proc.), skiriant drausminę nuobaudą (23,5 proc.) ir kt. byloje (žr. 6.1 lentelę).

6.1 lentelė. Lygybės principo taikymas darbo teisės institutų atvejais

Sprendžiamiems ginčams taikomi principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Apmokėjimo	10	29,4
Darbo ir poilsio laiko	2	5,9
Drausminės nuobaudos	8	23,5
Materialinės atsakomybės	1	2,9
Sudarant darbo sutartį	1	2,9
Vykdam darbo sutartį	4	11,8
Keičiant darbo sutartį	2	5,9
Nutraukiant darbo sutartį	15	44,1
Kolektyvinių santykių	0	0,0
Atostogų suteikimo	1	2,9

³⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. C. v. Lenkijos Respublikos ambasada*, bylos Nr. 3K-3-309/2012.

8. Lygybės principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

Naktinio ar viršvalandinio darbo	0	0,0
Pirmenybės likti darbe	1	2,9
Darbo sąlygų	0	0,0
Terminuotų darbo sutarčių sudarymo	1	2,9
Nepagrįsto atleidimo	4	11,8
Įmonės ir (ar) verslo ar jo dalies perdavimo atveju	3	8,8
Nelaimingų atsitikimų darbe atveju	2	5,9
Kita	10	29,4

Šis principas buvo įvardijamas beveik visose (25 iš 34) bylose, kuriose buvo taikomas, o 52,9 proc. bylų jis buvo argumentuotai paaiškinamas, kas trečioje (32,4 proc.) byloje – remiantis jau suformuota teismų praktika (žr. 6.2 ir 6.3 lenteles).

6.2 lentelė. Ar principais remtasi tik formaliai?

Principais remtasi tik formaliai (neargumentuotai), neužtikrinant teisiųjų sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir prognozuojamumo	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Taip	10	29,4
Ne	18	52,9
Nėra duomenų	6	17,6
Iš viso	34	100

6.3 lentelė. Ar apibūdinama remiantis teismų jau suformuota praktika – precedentais?

Apibūdinama remiantis precedentais	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Taip	11	32,4
Ne	21	61,8
Nėra duomenų	2	5,9
Iš viso	34	100

Lygybės principas beveik visose bylose buvo taikomas teisingumui vykdyti ir kartu po lygiai – nesureguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti bei normoms išaiškinti (žr. 6.4 lentelę).

6.4 lentelė. Kokiems tikslams taikomas principas?

Principo taikymo tikslas	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Nesureguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti	13	38,2
Normoms išaiškinti	13	38,2
Normoms suderinti su laikotarpiu	2	5,9
Teisingumo vykdymui užtikrinti	31	91,2

Teismas, taikydamas lygybės principą, rėmėsi ne tik Lietuvos teismų suformuota praktika (26,5 proc.), – nagrinėdamas kai kurias bylas (2, arba 5,9 proc.) atsižvelgė ir į tarptautinius teisės aktus, EB teisės aktus ir EŽTT sprendimus (žr. 6.5 lentelę).

6.5 lentelė. Kuo rėmėsi teismas, taikydamas lygybės principą?

Taikydamas principą teismas rėmėsi:	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Tarptautiniais teisės aktais	2	5,9
ES teisės aktais	2	5,9
ETT praktika	0	0,0
EŽTT praktika	1	2,9
Kitos valstybės teisės aktais	0	0,0
Kitomis bylomis, kuriose buvo atskleista nurodytojo principo esmė	9	26,5
Nėra duomenų	24	70,6

Teismas, taikydamas lygybės principą, dažniausiai rėmėsi ir teisingumo, protingumo, sąžiningumo bei proporcingumo principais. Kartu su kitais darbo teisės principais (asociacijų laisvės, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo santykių stabilumo, teisėtų lūkesčių) lygybės principas buvo taikomas tik dviejose bylose (žr. 6.6 lentelę).

8. Lygybės principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

6.6 lentelė. Ar lygybės principas buvo taikomas kartu su kitais principais?

Lygybės principas buvo taikytas kartu su kitu (-ais) principu (-ais)	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Teisingumo	13	38,2
Protingumo	12	35,3
Sąžiningumo	12	35,3
Asociacijų laisvės	2	5,9
Laisvės pasirinkti darbą	2	5,9
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą	0	0,0
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	0	0,0
Teisingo apmokėjimo už darbą	2	5,9
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0	0,0
Darbo santykių stabilumo	2	5,9
Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes	0	0,0
Kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus	0	0,0
Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus	0	0,0
Teisėtų lūkesčių	2	5,9
Proporcingumo	8	23,5
Kita	4	11,8

Kaip jau minėta, sprendamas ginčus dėl lygybės užtikrinimo teismas turėtų aktyviai dalyvauti perkeliant įrodinėjimo našą pažeidėjui. Atitinkamai galima spręsti, kad teismas ne visada nuosekliai taikė įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklę, nes net keturiose bylose to nedarė (žr. 6.7 lentelę). Dažniausiai tokio sprendimo priežastis – menkas teismo aktyvumas ir jokių įrodymų iš atsakovo nereikalavimas arba patvirtinimas, kad atsakovas pagrindžiamais faktais neįrodė pažeidimo nebuvimo.

6.7 lentelė. Įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklės taikymas byloje

Ar teismas tinkamai taikė įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklę?	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Taip	20	58,8
Ne	4	11,8
Nėra duomenų	10	29,4
Iš viso	34	100

Kita vertus, teismas, sprenddamas darbo ginčą, konstatavo, kad darbdavys ne visada (net 17,6 proc. bylų) nustatytus kriterijus vienodai taiko visiems darbuotojams (žr. 6.8 lentelę) ir beveik kas trečioje (29,4 proc.) byloje buvo pripažinta, kad jis pažeidė normas dėl skirtingo ieškovo vertinimo (žr. 6.9 lentelę).

6.8 lentelė. Ar darbdavys visiems darbuotojams vienodai taiko nustatytus kriterijus?

Darbdavys taiko kriterijus visiems darbuotojams vienodai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Taip	6	17,6
Ne	6	17,6
Nėra duomenų	22	64,7
Iš viso	34	100

6.9 lentelė. Ar normos buvo pažeistos dėl skirtingo ieškovo vertinimo?

Normos pažeistos dėl skirtingo ieškovo vertinimo	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=34)
Taip	10	29,4
Ne	9	26,5
Nėra duomenų	15	44,1
Iš viso	34	100

VII SKYRIUS

**SAUGIŲ IR SVEIKATAI NEKENKSMINGŲ
DARBO SĄLYGŲ SUDARYMAS**

prof. dr. GINTAUTAS BUŽINSKAS

VII SKYRIAUS TURINYS

1. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami tarptautiniuose teisės aktuose	239
2. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami regionų dokumentuose.....	241
3. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami Lietuvos teisės aktuose	245

1. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami tarptautiniuose teisės aktuose

Kiekvienam savo darbą atliekančiam darbuotojui turėtų būti sudaromos saugios, tinkamos ir nekenksmingos darbo sąlygos. Neretai darbai gali būti pavojingi ir kenksmingi sveikatai, o ir Lietuvos nelaimingų atsitikimų darbe statistika nėra džiuginanti³⁸³. Taigi šis principas yra siejamas su darbuotojo sveikatos ir gyvybės apsauga, todėl saugių darbo sąlygų sudarymo reikalavimai yra nustatyti įvairiuose tarptautiniuose, regionų ir valstybės teisės aktuose. Pasaulio darbo rinka susiduria ir su nauju iššikiu – psichologine įtampa (stresu) darbe³⁸⁴.

1. SAUGIŲ IR SVEIKATAI NEKENKSMINGŲ DARBO SĄLYGŲ SUDARYMO REIKALAVIMAI, KELIAMU TARPTAUTINIUISE TEISĖS AKTUOSE

Analizuojant tarptautinius teisės aktus, šis principas sietinas su Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos³⁸⁵ 23 straipsnio 1 dalimi, kuri nurodo, kad kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Šiuo atveju darbo sąlygoms keliami teisingumo ir tinkamumo reikalavimai, kurie apima ir saugumo bei nekenksmingos aplinkos užtikrinimą.

1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas³⁸⁶ irgi sietinas su analizuojamuoju principu. Jo 7 straipsnyje pabrėžiama, kad valstybės šio pakto šalys pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų: <...> b) darbo sąlygas, atitinkančias saugos ir higienos reikalavimus; <...> d) poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis. Šiame teisės akte greta teisingų darbo

³⁸³ Nelaimingi atsitikimai darbe, 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-05], <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=3171969>>.

³⁸⁴ WHO Regional Office for Europe, Good Practice in Occupational Health Services: A Contribution to Workplace Health, 2002 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-12], <http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/115486/E77650.pdf>.

³⁸⁵ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

³⁸⁶ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

sąlygų reikalaujama ir palankių darbo sąlygų, kurios apimtų darbuotojų saugumo, higienos ir poilsio reikalavimus. Be to, su šio principo taikymu siejama daug TDO konvencijų, tokių kaip 1919 m. Konvencija Nr. 1 dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo, kuria buvo nustatyta darbo dienos ir savaitės trukmė, siekiant panaikinti darbuotojų išnaudojimą dėl ilgos darbo dienos, 1919 m. Konvencija Nr. 4 dėl moterų nakties darbo; 1919 m. Konvencija Nr. 6 dėl vaikų nakties darbo pramonėje, 1921 m. Konvencija Nr. 14 dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse, 1929 m. Konvencija Nr. 27 dėl sunkių laivais gabenamų krovinių svorio nurodymo, 1960 m. Konvencija Nr. 115 dėl darbuotojų apsaugos nuo jonizuojančiosios spinduliuotės ir kt. Pabrėžtina, kad ne visas šias konvencijas Lietuva yra ratifikavusi³⁸⁷. Antai vienoje iš socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. vasario 5 d. įsakymu Nr. A1-39 „Dėl darbo grupės sudarymo“ patvirtintos darbo grupės išvadų dėl konvencijų Nr. 137 ir Nr. 152 pabrėžiama, kad „Konvencijoms jau daugiau nei 30 metų, jos neatnaujinamos atsižvelgiant į techninę pažangą, todėl akivaizdu, kad atitinkamos jų nuostatos yra pasenusios, įranga ir technologijos laivų krovos darbuose yra gerokai pažengusios į priekį <...> nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys laivų krovos darbus, tam tikrais atvejais yra griežtesni ir pažangesni“³⁸⁸. Kita vertus, darbo grupė pabrėžė, kad analizuojant minėtąsias konvencijas narių nuomonės išsiskyrė: „Profesinių sąjungų atstovai mano, kad konvencijas yra būtina ratifikuoti. Tačiau darbdavių atstovai nenorėtų tam pritarti. Lietuvos saugios laivybos administracijos atstovai pritaria konvencijos ratifikavimui. Ministerijų ir kitų valstybės institucijų atstovai, dalyvavę darbo grupės darbe, arba aiškios pozicijos konvencijų ratifikavimo klausimu neišreiškė, arba siūlo kol kas konvencijų neratifikuoti, tačiau parengti atitinkamas rekomendacijas dėl dokininų darbo, taip pat siūlo darbdavių organizacijoms kartu su profesinėmis sąjungomis pasirengti atitinkamas šakines taisykles“³⁸⁹. Šis pavyzdys rodo, kad moderni darbo rinka teisinius darbo santykius darbuotojų

³⁸⁷ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Neratifikuotos konvencijos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>>.

³⁸⁸ Pažyma dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. vasario 5 d. įsakymu Nr. A1-39 „Dėl darbo grupės sudarymo“ sudarytos darbo grupės atliktos užduoties.

³⁸⁹ *Ibid.*

2. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami regionų dokumentuose

saugos ir sveikatos srityje reikalauja reguliuoti atsižvelgiant į visuomenės globalizaciją, todėl ne visada atsiranda poreikis ratifikuoti senąsias konvencijas, juo labiau jeigu Lietuvos teisės aktai jau yra sureguliuavę tam tikras sritis.

2. SAUGIŲ IR SVEIKATAI NEKENKSMINGŲ DARBO SĄLYGŲ SUDARYMO REIKALAVIMAI, KELIAMI REGIONŲ DOKUMENTUOSE

Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)³⁹⁰ yra nurodyta, jog „Šalys įsipareigoja imtis priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ir praktiką dalyvautų:

- a) nustatant ir gerinant darbo sąlygas, darbo organizavimą ir darbo aplinką;
- b) ginant sveikatą ir saugą įmonėje;
- c) organizuojant socialines ir socialines kultūrines paslaugas ir sąlygas įmonėje;
- d) kontroliuojant, kaip laikomasi šioje srityje galiojančių norminių aktų“.

Visi darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas; dirbančios moterys nėštumo metu turi teisę į specialią apsaugą; darbuotojai turi teisę dalyvauti įmonėje nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką“ ir pan. Dar paminėtini šios Chartijos 2 ir 3 straipsniai, kurie užtikrina teisę į tinkamas, saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas. Europos socialinių teisių komitetas (toliau – Komitetas) vienoje iš savo išvadų Lietuvai yra pabrėžęs, kad „valstybės, kurios yra Chartijos narės, privalo pašalinti pavojingus sveikatai veiksnius ir taikyti kompensacines priemones darbuotojams, veikiamiems rizikos, kurios negalima panaikinti arba pakankamai sumažinti“³⁹¹. Tačiau Komitetas pabrėžė, kad padėtis Lietuvoje neprieštaruja Chartijos 2 straipsnio 4 daliai. Iki DK įsigaliojimo Apmokėjimo įstatyme buvo

³⁹⁰ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

³⁹¹ European Committee of Social Rights. Conclusions 2014 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21; 22; 26; 28 and 29 of the Revised Charter (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2014_en.pdf>.

numatytas kenksmingų ir pavojingų darbo sąlygų reguliavimas. Dabar leidžiama dėl to susitarti darbo ar kolektyvinėse sutartyse, nes DK 192 straipsnyje nustatyta, kad jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Darbo sąlygų klasifikaciją ir sveikatai kenksmingų veiksmų leistinas koncentracijas bei lygius reglamentuoja įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

Kitoje išvadoje (2012 m.) Komitetas pabrėžė, kad esama ir tam tikrų neaiškumų, nes, pavyzdžiui, Lietuva „nepateikia ataskaitose informacijos apie jonizuojančios radiacijos prevenciją ir apsaugą, savarankiškai dirbančių asmenų apsaugą“³⁹². Todėl Lietuvos padėtis minėtais aspektais yra nesuderinta su Chartijos 3 straipsnio 2 dalimi. Komitetas pabrėžė ir tai, kad „nelaimingų atsitikimų darbe atvejai Lietuvoje viršija ES valstybių narių vidurkį dvigubai, tai yra per daug, kad ši teisė būtų tinkamai apsaugota“³⁹³, padėtis nesuderinama su Chartijos 3 straipsnio 3 dalimi. Tam įtakos turi ir darbo inspekcijų veikla. Nors Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) darbo modelis nuo 2009 m. ir keitėsi, tačiau to, matyt, nepakanka, kad jos veikla būtų vertinama teigiamai. Tam daug įtakos turi darbo vietų trūkumas. Antai per pirmąjį 2015 m. pusmetį atlikti 1 982 darbuotojų saugos ir sveikatos patikrinimai, buvo nustatyti 388 darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimo atvejai ir įteiktas reikalavimas juos pašalinti³⁹⁴. Tačiau Lietuvoje yra apie 90 tūkst.³⁹⁵ veikiančių ūkio subjektų, kuriuos prižiūri dešimt VDI teritorinių skyrių, VDI fiziniams patikrinimams tenkanti išteklių dalis skiriamas laiko požiūriu³⁹⁶ sudaro apie 44,2 proc.,

³⁹² European Committee of Social Rights. Conclusions 2013 (LITHUANIA). Articles 3, 11, 12, 13 and 14 of the Revised Charter [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2013_en.pdf>.

³⁹³ *Ibid.*

³⁹⁴ Bendrieji veiklos rodikliai (2015.01.01–2015.06.30). 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-05], <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysBendrieji.pdf>>.

³⁹⁵ Oficialiosios statistikos portalas. 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-06], <<http://osp.stat.gov.lt/temines-lenteles51>>.

³⁹⁶ Žr. VDI veiklos vertinimo kriterijų reikšmių diagramos (ataskaitinis laikotarpis: 2015 metų sausis–rugsėjis). 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-06], <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosKriterijai.pdf>>.

2. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami regionų dokumentuose

o pagal 2015 m. II ketvirčio finansinę ataskaitą patvirtintų pareigybių skaičius yra 297³⁹⁷.

Iš ES teisės aktų minėtinos šios direktyvos: Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo³⁹⁸ su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 1137/2008³⁹⁹; Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomų priemonių, skatinančių gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe⁴⁰⁰, su paskutiniais pakeitimais, padarytais Europos Parlamento ir Tarybos 2007 m. birželio 20 d. direktyva 2007/30/EB⁴⁰¹. Pabrėžtina, kad Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo ir kitos direktyvos išsamiau analizuotos D. Petrylaitės, T. Davulio, V. Petrylaitės kolektyvinėje monografijoje⁴⁰². Pavyzdžiui, Tarybos direktyvoje 91/383/EEB pabrėžiama, kad valstybės narės gali uždrausti pagal terminuotą sutartį dirbti tam tikrus nacionaliniais teisės aktais numatytus darbus, kurie yra ypač pavojingi jų saugumui arba sveikatai, pirmiausia tuos, kuriuos galima dirbti tik atliekant nacionalinės teisės aktais numatytą specialią medicininę priežiūrą. Tarybos direktyvoje 89/391/EEB nustatytos

³⁹⁷ 2015 m. II ketvirčio finansinių ataskaitų sutrumpintas aiškinamasis raštas. 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-06], <http://www.vdi.lt/PdfUploads/FinAtaskaitos2015_Ip.pdf>.

³⁹⁸ Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 1 tomas, p. 349.

³⁹⁹ Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. spalio 22 d. reglamentas (EB) Nr. 1137/2008. OL 2008 L 311, p. 1.

⁴⁰⁰ Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose ar laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 1 tomas, p. 418.

⁴⁰¹ Europos Parlamento ir Tarybos 2007 m. birželio 20 d. direktyva 2007/30/EB. OL 2007 L 165, p. 21.

⁴⁰² PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje (kolektyvinė monografija). Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 312–326.

darbdavio pareigos, susijusios su darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimu: profesinės rizikos rūšių prevencija, informavimas, konsultavimas, profesinis mokymas ir pan. Kita vertus, ir darbuotojas privalo laikytis darbdavio duotų nurodymų, bendradarbiauti, teikti reikalingą informaciją.

ETT darbuotojų saugą ir sveikatą aiškina plečiamuoju aspektu ir vienoje iš savo bylų⁴⁰³ yra nurodęs, kad Europos bendrijos steigimo sutarties 118A straipsnyje (vėliau, po pakeitimų, – EB 136 straipsnis) sąvokos „darbo aplinka“, „sauga“ ir „sveikata“ neturi būti suprantamos siaurai ir į jas patenka visi fiziniai ar kiti veiksniai, galintys paveikti darbuotojo sveikatą ir saugą darbo aplinkoje, ir kad toks sąvokų „sauga“ ir „sveikata“ aiškinimas gali būti grindžiamas Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO), kuriai priklauso visos valstybės narės, konstitucijos preambule, kurioje sveikata apibrėžta kaip fizinė, dvasinė ir socialinė gerovė, o ne vien ligų nebuvimas⁴⁰⁴. Toks aiškinimas tik parodo, kad darbuotojų sveikatos ir saugos stiprinimas turi apimti ne tik fizinę sritį, bet ir būti orientuotas į tokias sritis kaip pasitenkinimas darbu, asmeninis augimas, socialinis realizavimas, pagarba vienas kitam ir pan.

Analizuojamasis principas sietinas ir su vienu iš labiausiai akcentuojamų Europos Sąjungoje principų – solidarumu. Šis principas visų pirma reikalauja mažinti sveikatos priežiūros skirtumus valstybėse narėse. Tai yra viena iš valstybės funkcijų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 53 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad „Valstybė rūpinasi žmonių sveikata ir laiduoja medicinos pagalbą bei paslaugas žmogui susirgus. Įstatymas nustato piliečiams nemokamos medicinos pagalbos valstybinėse gydymo įstaigose teikimo tvarką“. I. Špokienės teigimu, šiuo metu Lietuvoje sveikatos priežiūros srities solidarumo principo faktinė išraiška – privalomojo sveikatos draudimo sistema – yra viena pagrindinių ir esminių teisės į sveikatos priežiūrą įgyvendinimo sąlygų, suteikianti galimybę visiems Lietuvos gyventojams lygiais pagrindais siekti kiek įmanoma geresnės sveikatos nepaisant jų pajamų arba socialinio statuso. Reikia sutikti su autorės nuomone, jog „politinėje

⁴⁰³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Jungtinė Karalystė v. Taryba*.

⁴⁰⁴ Svarbūs Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos aspektai (2004–2014). Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2015, p. 183.

3. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami Lietuvos teisės aktuose

retorikoje vis garsiau prabylama, kad tokia savo raiškos forma, kokia Lietuvoje yra dabar, solidarumo principo egzistencija valstybės viešųjų finansų sistemai tampa nebepakeliama“. Todėl solidarumo principas turėtų būti siejamas ir su pačių gyventojų atsakomybės už savo paties sveikatą stiprinimu. Tai pasakytina ir apie darbuotojų rūpinimąsi savo sveikata, nepaisant darbdavio įsipareigojimų.

**3. SAUGIŲ IR SVEIKATAI NEKENKSMINGŲ DARBO SĄLYGŲ
SUDARYMO REIKALAVIMAI, KELIAMĖ LIETUVOS TEISĖS
AKTUOSE**

Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁴⁰⁵ 48 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Darbo kodekso 2 straipsnio 5 punkte taip pat nurodytas analizuojamas principas, išreiškiantis saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimus. DK 93 straipsnyje sudarant darbo sutartį įtvirtintas darbdavio įsipareigojimas užtikrinti darbo sąlygas. DK XVIII skyrius skirtas darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimui. Nors darbdavys ir yra atsakingas už tinkamas, saugias bei nekenksmingas darbo sąlygas, tačiau ir pats darbuotojas turi dėti tam tikras pastangas savo ir kitų darbuotojų saugumui užtikrinti. Antai DK 266 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbuotojas turi nedelsdamas pranešti darbdaviui arba padalinio vadovui apie darbo priemonių gedimą ar susidariusią avarinę situaciją – pavojų. DK 274 straipsnis numato darbuotojų pareigą vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis kitų darbuotojų sauga ir sveikata. DK 276 straipsnio 1 dalis ir 275 straipsnio 5 punktas numato, kad darbuotojas turi atsisakyti dirbti, jeigu kyla pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jeigu nepasirūpinta kolektyvinės apsaugos priemonėmis ar pats neturi reikiamų asmeninių apsau-

⁴⁰⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

gos priemonių (tokiais atvejais darbuotojas nutraukia darbą ir nedelsdamas raštu nurodo darbdaviui atsisakymo dirbti priežastis). DK 281 straipsnio 1 dalis numato darbuotojo pareigą pranešti apie įvykį darbe ir jo padarinius, dėl kurių darbuotojas patiria žalą sveikatai, arba dėl ūmios profesinės ligos.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁴⁰⁶ 3 straipsnio 1 dalyje pabrėžiama: „Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus, numatyta administracinė atsakomybė už nesilaikymą saugių darbo sąlygų“. Įstatymo 2 dalis pabrėžia: „darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis Įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą ar kitą darbdavio įgaliotą asmenį, darbdaviui atstovaujantį asmenį, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, VDI ar kitas valstybės institucijas, teikdamas pasiūlymus ar reikalaujamas, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos. Per pirmąjį 2015 m. pusmetį VDI gavo 2 318 skundų ir pranešimų, 363 iš jų – dėl darbuotojų saugos ir sveikatos. Tai sudaro maždaug 18 proc. visų gaunamų skundų.

Yra tokių darbų, kuriuose darbo sąlygos gali būti kenksmingos ir nesaugios, pavyzdžiui, psichikos ligonių ir sergančiųjų alkoholine, toksikologine psichoze gydymas ir priežiūra. Tačiau LAT yra pabrėžęs, kad vien ta aplinkybė, jog darbuotojas dirba darbą, kuris Vyriausybės nutarimu priskirtas prie pavojingų darbų, savaime nereiškia, kad yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų; tam tikrų darbų priskyrimo pavojingų kategorijai reikšmė aiškintina sistemiskai analizuojant Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir DK 191 straipsnio nuostatas; darbų pavojingumas reiškia, kad tam tikros rūšies darbai yra atliekami tokiomis sąlygomis, kai esama specifinių veiksmų,

⁴⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

3. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami Lietuvos teisės aktuose

veikiančių darbuotojų saugumą ir sveikatą; darbdavys, atsižvelgdamas į konkretaus darbo specifiką ir vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, nustato papildomų priemonių normalioms darbo sąlygoms užtikrinti; tik nustačius, kad dėl tam tikros darbo specifikos nėra galimybės išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai, galima konstatuoti faktą, jog yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų⁴⁰⁷. Šiuo atveju teismas išskiria pavojingus darbus ir darbus, kai esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

Be to, LAT yra pabrėžęs, kad „saugios ir sveikos darbo sąlygos privalo būti sudarytos kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, t. y. laikantis šių ir kitų įstatymuose nustatytų diskriminaciją draudžiančių sąlygų“⁴⁰⁸. Pagal įstatymus, darbdavys turi išipareigojimus sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, apimančias darbo vietą ir jos aplinką, nustatomi privalomi darbuotojų sveikatos patikrinimai. Tačiau, pasak LAT, „vis dėlto jeigu dėl darbo aplinkos veiksnių darbuotojo sveikatos būklė pablogėja ir kompetentinga institucija – Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Tarnyba) – konstatuoja jam atitinkamo lygio nedarbingumą, tai šios institucijos priimti sprendimai dėl neįgalaus asmens darbo pobūdžio ir sąlygų yra privalomi tiek darbdaviui, tiek darbuotojui (DSSĮ 38 straipsnio 2 dalis). Jeigu Tarnybos išvadoje nustatyta, kad darbuotojas negali dirbti iki tol dirbto darbo, nepriklausomai nuo darbdavio ir darbuotojo valios ir norų, turi būti sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo perkėlimo (jo sutikimu) į kitą darbą, atsižvelgiant į Tarnybos išvadą. Taigi susiklosčius tokiai situacijai, kai darbuotojas iš esmės dėl to, kad jam nebuvo užtikrintos tinkamos, saugios ir sveikos darbo sąlygos, nebegali dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių toliau dirbti šalių darbo sutartimi sulygto darbo, visų pirma darbdavys turėtų dėti maksimalias pastangas, kad nukentėjęs darbuotojas turėtų

⁴⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 25 d. nutartis byloje *M. Ž., A. J., N. M., V. T., A. G., S. G., V. A., S. U., R. Š., B. P., E. U., E. B., J. T., A. M., A. K., R. B., R. M., K. Š., A. G. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-125/2010.

⁴⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 28 d. nutartis byloje *T. G. v. AB „Šilutės baldai“*, bylos Nr. 3K-3-79/2011.

galimybę pas tą patį darbdavį dirbti tokį darbą, kurį leidžia pablogėjusi darbuotojo sveikata bei turima kvalifikacija. Pagal susiformavusią teismų praktiką nereikalaujama, kad Tarnybos išvadoje būtų įvardytas draudimas dirbti iki tol darbuotojo konkrečiai dirbtą darbą. Svarbu, kad pagal Tarnybos išvadoje pateiktus darbuotojui nurodytus darbo funkcijų apribojimus būtų galima aiškiai ir neabejotinai suprasti, jog darbuotojas nebegali atlikti tų darbo funkcijų ar dalies iš jų, dėl kurių atlikimo su darbuotoju buvo sudaryta darbo sutartis⁴⁰⁹. Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą apima ir jo šios srities žinių patikrinimą. Tai numato DK 268 straipsnio 1 dalis: „Kiekvieno darbdavio fizinio asmens ar darbdaviui atstovaujančio įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros vadovo žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomai tikrinamos prieš jam pradėdant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas Vyriausybės nustatyta tvarka.“ Tačiau, kaip yra išaiškinęs LAT, nepagrįsti teiginiai, kad DK bei kiti teisės aktai nesuteikia bendrovės vadovui teisės perduoti savo įgaliojimų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Pagal minėtojo DK 268 straipsnio nuostatas jame nurodyti subjektai – darbdavys ar jo įgaliotas asmuo. Pagal DK 4 straipsnio (Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai) 1 dalies 7 punktą darbo įstatymai nustato pagrindines darbuotojų saugos ir sveikatos normas bei taisykles. Pagal DK 24 straipsnio 1 dalį darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija); pagal to paties straipsnio 2 dalį įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje (redakcija, galiojusi iki 2015 m. sausio 1 d.) nustatyta, kad darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai – padalinio vadovas ar kitas administracijos pareigūnas, kuriam darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje⁴¹⁰.

⁴⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 28 d. nutartis byloje *T. G. v. AB „Šilutės baldai“*, bylos Nr. 3K-3-79/2011.

⁴¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. spalio 13 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje *Lietuvos Respublikos vyriausiasis darbo inspektorius G. Č. v. G. K.*, bylos Nr. 2AT-74-222/2015.

3. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai, keliami Lietuvos teisės aktuose

Reikėtų pabrėžti ir tai, jog nesant galimybės užtikrinti, kad darbuotojas (jei jis tapo neįgaliau) dirbtų jo sveikatos būklę atitinkantį darbą, tik išimtiniais atvejais galima atleisti jį iš darbo. Todėl Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba gali pateikti rekomendaciją dirbti ne visą darbo dieną ar ne visą savaitę. Pasak LAT, darbuotojui pareiškus norą dirbti tokiu būdu, atsižvelgiant į Tarnybos išvadas „tik išimtiniais atvejais, kai nustatoma, kad darbdavys dėjo maksimalias pastangas neįgaliau tapusį darbuotoją perkelti jo sutikimu į kitą darbą ir taip bent iš dalies kompensuoti darbuotojo sveikatos praradimą, tačiau realiai darbuotojo perkelti į kitą darbą nebuvo galimybės, gali būti pripažįstamas teisėtu darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą“⁴¹¹.

Kita vertus, tai nereiškia, kad dėl griežtų darbdaviui taikomų pareigų darbuotojas lieka neatsakingas už savo sveikatą ir pan. Darbuotojas irgi privalo rūpintis savo sveikata, t. y. saugiai naudotis darbo priemonėmis, saugiai dirbti pavojingose aplinkose, darbo metu nepiktnaudžiauti alkoholiu, narkotinėmis medžiagomis ir pan. Todėl, atsitikus nelaimingam atsitikimui, žalos dydis gali būti mažinamas atsižvelgiant į darbuotojo kaltę. Antai vienoje iš bylų LAT yra pabrėžęs: „nelaimingo atsitikimo darbe atveju esant darbuotojo-nukentėjusiojo dideliame neatsargumui, vienkartinės pašalpos dydis, atsižvelgiant į nukentėjusiojo kaltės laipsnį, gali būti mažinamas arba atmetamas. Nagrinėjamoje byloje teismai nustatė, kad nukentėjusysis 1997 m. lapkričio 21 d. muitinės automobilių krovinių terminale poilsio metu automašinos KAMAZ 5410 <...> kabinos šildymui naudojo netvaringą dujinę viryklę, dėl ko apsinuodijęs anglies monoksidu mirė. Atviros ugnies naudojimas sandariai uždarius automašinos kabinos langus ir duris prilyginamas dideliame nukentėjusiojo neatsargumui, kuris padėjo atsirasti žalai. Vairuotojas, turintis didelę patirtį, privalėjo numatyti galimas pasekmes“⁴¹². Šis teismų praktikos pavyzdys rodo, kad darbuotojas taip pat turi įsipareigojimų savo saugos ir sveikatos srityje.

Nagrinėdamas kitą su darbuotojo neatsakingumu susijusį atvejį, LAT pripažino: „Darbuotojui esant tarnybinėje komandiruotėje

⁴¹¹ *Ibid.*

⁴¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 13 d. nutartis byloje *J. V. v. UAB „Liekupė“*, bylos Nr. 3K-7-865/2001.

jis lieka, minėta, atsakingas jį išsiuntusiam subjektui (darbdaviui) bei jam toliau galioja darbo drausmei nustatyti reikalavimai ir išlieka pareiga laikytis darbuotojo pareigų (DK 227, 228 straipsniai) <...> Nagrinėjamos bylos atveju ieškovas (darbuotojas) atsakovo (darbdavio) 2006 m. gegužės 16 d. įsakymu buvo komandiruotas į Danijos Karalystę atlikti remonto darbų objekte pagal sutartį su konkrečiu užsakovu. Ieškovas susižalojo 2006 m. birželio 21 d. iškrisdamas per komandiruotės metu gyventi skirtos gyvenamosios patalpos antrojo aukšto duris. Vadinasi, tokiu atveju, kai ieškovas susižalojo, nors ir būdamas komandiruotėje, bet ne dėl darbo veiklos darbo vietoje, ne kelionėje į darbą ar iš darbo, ne darbo metu, o buityje, gyvenamojoje vietoje kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) metu, kada darbdavys neturi darbuotojo kontrolės teisės, ir būdamas neblaivus, negali atsirasti darbdavio materialiosios atsakomybės dėl darbuotojo susižalojimo patirtų turtinių ir neturtinių praradimų, nes žalos atsiradimas negali būti traktuojamas kaip susijęs su darbo veikla (DK 246 straipsnio 6 punktas).⁴¹³

Kita vertus, kartais darbuotojo neatsargumas nėra pagrindas darbdavio atsakomybei sumažinti ar panaikinti. LAT vienoje iš bylų yra pabrėžęs, kad nukentėjusio asmens neatsargumas pripažįstamas dideliu ir leidžiančiu konstatuoti dalį nukentėjusiojo kaltės dėl įvykio tokiais atvejais, kai nukentėjusio asmens veiksmai turi didelę reikšmę pačiam nelaimingam atsitikimui kilti, neatitinka protingai atsargaus asmens elgesio standartų ir pan. Nagrinėjamoju atveju kasatorius teiginius dėl nukentėjusiojo didelio neatsargumo grindžia aplinkybe, kad pastarasis stovėjo per arti skreperio. Šiame kontekste reikšmingos teismų nustatytos ir kasatoriaus neginčijamos aplinkybės, kad nukentėjusysis buvo nepatyręs dirbti su tokiais įrengimais, nelaimingas atsitikimas įvyko apmokant ieškovą pirmą jo darbo dieną. Atsižvelgiant į tai, pripažintina, kad ieškovui, kaip nepatyrusiam ir dar tik mokomam naujam darbuotojui, turėjo būti skiriamas didesnis kasatoriaus darbuotojų, atsakingų už naujų darbuotojų instruktavimą, dėmesys ir ieškovo buvimas per arti įrengimų privalėjo būti įvertintas jį apmokančių asmenų. Dėl to atmetini kasatoriaus teiginiai,

⁴¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 28 d. nutartis byloje *A. G. v. UAB „Gilova“*, bylos Nr. 3K-3-36/2012.

3. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo reikalavimai,
keliami Lietuvos teisės aktuose

kad teismai neįvertino žalos atlyginimo dydžiui nustatyti reikšmingų aplinkybių, susijusių su dideliu ieškovo neatsargumu⁴¹⁴.

Nors teisės aktuose nustatyti saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų reikalavimai, darbdaviai ir darbuotojai neretai pažeidžia šį principą. Žinoma, didžiausia atsakomybė tenka darbdaviui, tačiau ir pats darbuotojas privalo rūpintis savo saugumu ir sveikata, todėl praktikoje turėtų būti akcentuojama ir darbuotojo atsakomybė, kildinama iš solidarumo principo. Kitas iššūkis, kurį turėtų priimti valstybė ir darbdaviai – tinkamos darbo sąlygos turi užtikrinti ir darbe patiriamą streso mažinimą bei prevencijos priemonių diegimą šiai ir kitoms panašioms problemoms spręsti.

⁴¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 15 d. nutartis byloje *M. V. v. UAB „Algesa“*, bylos Nr. 3K-3-35/2012.

VIII SKYRIUS

TEISINGAS APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ

prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

VIII SKYRIAUS TURINYS

1. Imperatyvusis darbo apmokėjimo reguliavimas.....	257
1.1. Dėl darbo užmokesčio sampratos.....	258
1.2. Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba keičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas	264
1.3. Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį	270
2. Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas: teisinio reguliavimo aspektai	272
3. Minimalusis darbo užmokestis.....	278
4. Apmokėjimas bankroto atveju	283
5. Išskaitos iš darbo pajamų	283
6. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos.....	284
7. Papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiai ir nustatymo tvarka.....	289
8. Dėl teisės į dienpinigius vykstant į tarnybines komandiruotes	297
9. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	300

Beveik šimtmetį mėginta įvairiuose pasaulio kraštuose rasti principus, pagal kuriuos būtų galima nustatyti teisingą atlyginimų dydį, bet kol kas neatrasta taisyklė, kuria būtų galima remtis⁴¹⁵. Patyrusi arbitrė B. Wootton, nors ir pripažįsta, kad arbitrai „sprendžia neišsprendžiamą problemą mėgindami rasti teisingumą etiniame vakuume“, nes „šiame kontekste niekas nežino, kas yra teisingumas“, vis dėlto daro išvadą, jog tuos kriterijus turi nustatyti įstatymas, ir reikalauja, kad visų atlyginimų bei pajamų dydis būtų nustatomas politiniu sprendimu⁴¹⁶. Kitaip tariant, teisingas darbo apmokėjimas turėtų būti nustatomas vadovaujantis svarbiausiais principais ir kriterijais, visų pirma įtvirtintais įstatyme⁴¹⁷. Iš tiesų labai sunku įvertinti tai, ko negali palyginti ar pamatuoti, – atlygį už darbą, kurį atliko asmuo. Teisėjas, vykdamas teisingumą, vertina aplinkybių visumą ir pirmiausia atsižvelgia į įstatymą. Kai jame nėra konkrečiai numatyta, o teisinių darbo santykių srityje dažniausiai leidžiama, vadovaujantis dispozityviojo teisinio reguliavimo metodu, nustatyti tam tikras sąlygas šalių susitarimu, galima daryti išvadą, kad šalys ne viską žino apie sutartinius santykius.

⁴¹⁵ FOGARTY, M. *The Just Wage*. London: Chapman, 1961.

⁴¹⁶ WOOTTON, B. *The Social Foundation of Wage Policy*. London: Allen and Unwin, 1962, p. 120, 162; taip pat WOOTTON, B. *Incomes Policy: An Inquest and a Proposal*. London: Davis-Poynter, 1974.

⁴¹⁷ Ne kartą pabrėžta ir tai, kad pagal Konstituciją su žmogaus teisių ir laisvių turinio apibrėžimu ar jų įgyvendinimo garantijų įtvirtinimu susijusį teisinį reguliavimą galima nustatyti tik įstatymu (1995 m. spalio 26 d., 1996 m. gruodžio 19 d., 2004 m. gruodžio 13 d., 2007 m. gegužės 5 d., 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimai). <...> Konstatuotina, kad ginčijamu Vyriausybės nutarimu nustačius galimus biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų, tarp jų ir valstybinių bei savivaldybių mokyklų pedagogų, tarnybinių atlyginimų dydžius, kitas jų darbo apmokėjimo sąlygas ir pavedus biudžetinių įstaigų ir organizacijų savininko teises ir pareigas įgyvendinančioms institucijoms nustatyti pagal nurodytus kriterijus diferencijuotas tarnybinių atlyginimų schemas ir kitas darbo apmokėjimo sąlygas, neatsižvelgta į tai, kad pagal Konstituciją, *inter alia* jos 48 straipsnio 1 dalį, kurioje įtvirtinta asmens teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą, 128 straipsnio 1 dalies nuostatą, pagal kurią sprendimus dėl valstybės esminių turtinių įsipareigojimų priima Seimas Vyriausybės siūlymu, esminės asmenų, gaunančių atlyginimą iš valstybės (savivaldybės) biudžeto lėšų, darbo apmokėjimo sąlygos, lemiančios jų darbo užmokesčių (kaip antai: darbo apmokėjimo sistema, darbo užmokesčio sudedamosios dalys, kriterijai, nuo kurių turėtų priklausyti darbo užmokesčiai, jų įtaka darbo užmokesčiui), turi būti nustatytos įstatymu, ir šitaip pažeista iš Konstitucijos kylanti teisė aktų hierarchija, konstituciškai nepagrįstai išplėtos Vyriausybės galios. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. rugsėjo 29 d. nutarimas Nr. KT26-N15/2015.

Todėl nagrinėjančiam ginčą teisėjui tenka sudėtinga užduotis – įgyvendinti teisingumą ir išlikti objektyviam.

Pagal TDO konvencijos Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos⁴¹⁸ 1 straipsnį, sąvoka „darbo užmokestis“ reiškia bet kokią skirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais ir nustatytą abipusiu susitarimu arba remiantis nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais teisės aktais, kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba suteiktas ar sutartas teikti paslaugas.

Šiam apibrėžimui būdingi svarbiausi teisiniai darbo užmokesčio požymiai: 1) atlygis už darbą; 2) atlygio dydis ir jo išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais; 3) darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį.

Lietuvoje teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą reiškia: atlyginimą, kuris darbuotojams ir jų šeimoms garantuotų normalų gyvenimo lygį; didesnę darbo užmokestį už viršvalandžius ir ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vienodą vyrų ir moterų atlyginimą už tokį patį darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą⁴¹⁹. Teisingas apmokėjimas už darbą yra konstitucinis principas, įtvirtintas ne tik DK 2 straipsnyje – kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą visų pirma yra nustatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje.

Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.

Atsakydamas į klausimą, koks yra teisingas apmokėjimas už darbą, V. Granickas⁴²⁰ pagrindė, kad toks apmokėjimas turėtų atitikti

⁴¹⁸ ILO. International Labour Conventions and Recommendations 1919–1956. Geneva. Volume I.

⁴¹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis) (ats. red. K. Jovaiša). Vilnius, 2000, p. 430.

⁴²⁰ Plačiau apie tai: GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 204.

tris Europos socialinėje chartijoje nustatytus reikalavimus: garantuoti normalų gyvenimo lygį; teisę į didesnę atlyginimą už viršvalandžius; vyrų ir moterų teisę į vienodą atlygį už tokios pat vertės darbą. Kai kurie autoriai savo darbuose nurodo ir daugiau požymių⁴²¹.

Bylose buvo ieškoma šio principo interpretacijų, kurioms būdingos šios ypatybės:

- 1) darbo apmokėjimo sąlygos yra žinomos iš anksto (informavimas);
- 2) su darbuotojais atsiskaitoma laiku;
- 3) apmokėjimas už darbą nustatomas vadovaujantis įstatymais;
- 4) už ne laiku sumokėtą darbo užmokesį mokami delspinigiai;
- 5) darbo normos atitinka darbo įkainius;
- 6) už papildomą darbą, taip pat naktį ir švenčių dienomis, viršvalandžius mokama daugiau;
- 7) vyrams ir moterims už tokios pat vertės darbą mokama vienodai (nediskriminavimas).

Kaip teismuose suprantamas šio principo turinys, bus nagrinėjama toliau.

1. IMPERATYVUSIS DARBO APMOKĖJIMO REGULIAVIMAS

Svarbiausi teisinio darbo užmokesčio reguliavimo principai ir teisinės darbo užmokesčio apsaugos priemonės nustatytos valstybės lygiu. Valstybės vaidmuo teisiškai reguliuojant darbo užmokesčių nesibaigia vien tik šio užmokesčio nustatymo principų apibrėžimu. Valstybė rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokesčio srityje reguliuoja tik keletą klausimų: 1) minimaliąją mėnesinę algą; 2) papildomo apmokėjimo garantijas, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (darbo poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžių); 3) viešojo sektoriaus (biudžetinės srities) darbuotojų darbo apmokėjimą; 4) kai kurių nebiudžetinės srities (valstybės ir savivaldybės

⁴²¹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Mokomasis leidinys. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003, p. 155.

kontroliuojamų įmonių ir akcinių bendrovių) įmonių ar bendrovių vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokesčio apribojimų nustatymą ir kt.

1.1. Dėl darbo užmokesčio sampratos

Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbuotojo pagal darbo sutartį atliekamą darbą, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokių būdu darbdavio tiesiogiai išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (DK 186 straipsnio 1, 2 dalys). Taigi prie darbo užmokesčio priskiriamas ir pagrindinis darbo užmokestis, ir visi papildomi uždarbiai, bet kokių būdu darbdavio išmokami darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius. Pavyzdžiui, dienpinigiai (išskyrus su komandiruote susijusias faktines kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidas) laikomi minimaliojo darbo užmokesčio dalimi⁴²².

Šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis ir sudėtinės dalys sutartyje turėtų būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią⁴²³. DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyta, kad šio kodekso reglamentuojamiems santykiams taikomas teisingo apmokėjimo už darbą principas⁴²⁴. Remiantis aptariamuoju teisiniu reglamentavimu, galima išskirti dvi svarbiausias sudėtinės darbo užmokesčio dalis – tarifinį (pagrindinį) atlygį ir premijas, priedus, priemokas. Tarifinis atlygis – tai už darbą einant konkrečias pareigas normaliomis darbo sąlygomis per valandą ar mėnesį mokama fiksuota pinigų suma. Premijos, priedai, priemokos – kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir pan.

Norint susidaryti išsamų ir teisingą struktūrinio darbo apmokėjimo vaizdą, svarbu išsiaiškinti sudedamąsias atlyginimo už darbą dalis,

⁴²² Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2406.

⁴²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-451/2006.

⁴²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *G. S., R. S. v. BUAB „Midoja“ ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-143/2007.

formą bei jo nustatymo tvarką ir teisingumą. Kitaip tariant, bendrojo darbo užmokesčio dalių santykį.

DK nustatyta, kad darbuotojo atlyginimas apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiū būdu darbdavio tiesiogiai išmokamus darbuotojui už atliktą darbą (DK 186 straipsnio 2 dalis). Taigi darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių:

- 1) pastoviosios;
- 2) kintamosios.

Pastoviąją dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys: darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausumas ir kita. Tai pagrindinė (tarifinė) atlyginimo už darbą dalis.

Kintamoji darbo užmokesčio dalis priklauso ne tik nuo asmeninių darbuotojo savybių, jo elgsenos ar darbo sąlygų, bet ir nuo įmonės pelningumo. Tai – premijos, priedai, įvairios priemokos.

Pagal DK naujosios redakcijos⁴²⁵ 139 straipsnio 2 dalį, darbuotojo darbo užmokestį sudaro: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga); 2) papildomoji darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu arba mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 3) priedai už įgytą kvalifikaciją; 4) priemokos už papildomą darbą ar einamas papildomas pareigas arba atliekamas užduotis; 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Ypač svarbi tarifinė darbo užmokesčio dalis, nes ji yra pagrindinė, nustatoma atsižvelgiant į pareiginės instrukcijos keliamus reikalavimus: išsimokslinimą, atsakomybės lygį ir kt.

Tarifinis atlygis yra mėnesio arba valandinis. Tai – fiksuota pinigų suma, mokama už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą ar mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms.

⁴²⁵ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) Nr. XII-2603, priimtas Lietuvos Respublikos Seime 2016 m. rugsėjo 14 dieną.

Kintamoji darbo užmokesčio dalis turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į asmenines darbuotojo savybes ir jo elgesį darbe, t. y. darbo kokybę, darbų atlikimo punktualumą, iniciatyvą ir kitas teigiamas savybes. Be to, ją dažniausiai lemia įmonės pelningumas, planų vykdymas. Kintamoji dalis gali sudaryti apie 30–50 proc. nuolatinio darbo užmokesčio (pastoviosios dalies), nors atitinkamose darbuotojų grupėse šis procentas įvairuoja. Kaip jau minėta, kintamąją dalį sudaro premijos, priedai ir įvairios priemokos.

Premijos turėtų būti skiriamos už nekasdienius unikalius veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną ar pagerinusius veiklos kokybę. Šie vienkartiniai atlyginimai turėtų būti mokami tik išimtiniais atvejais⁴²⁶.

Priedai – skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojo profesionalumą, tiesiogiai su darbu susijusį darbo stažą, didelę atsakomybės lygį.

Priemokos – kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (pvz., prastovos atveju), už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius.

Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl apie tokiu principu nustatytą darbo užmokestį galima kalbėti kaip apie „teisingą darbo užmokestį“. Tačiau praktikoje toks skirstymas ne visada tinkamai vertinamas. Pavyzdžiui, neatsakingas darbo užmokesčio nustatymas gali ne tik trukdyti pasiekti įmonės tikslus, bet ir ją sužlugdyti. Kaip konstatavo LAT, susitarimas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo yra kolektyvinių derybų metu pasiektas rezultatas. DK 60 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad sudarant šią sutartį darbdavio interesams atstovauja įmonės (administracijos) vadovas. Taigi kasatorius, derėdamasis su AB „Turto bankas“ darbuotojų profesine sąjunga, turėjo atstovauti būtent darbdavio interesams ir siekti, kad kolektyvinėje sutartyje nebūtų susitarta dėl tokių sąlygų, kurios galėtų trukdyti, atsižvelgiant į ekonominę situaciją ar bendrovės veiklos rezultatus, atlikti darbdavio planuojamus darbo organizavimo ir struktūrinius pakeitimus. Remiantis Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų

⁴²⁶ SAKALAS, A.; VANAGAS, P. Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: KTU, 1996, p. 375.

akcinių bendrovių, uždaryjū akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterijų darbo apmokėjimo“ 1.1 punktu, valstybės įmonių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterijų mėnesinė alga susideda iš pastoviosios ir kintamosios dalių, kurių dydžiai priklauso nuo bendrovės ūkinės ir finansinės veiklos rezultatų. Taigi suprastėjus šiems bendrovės rodikliams, vadovaujantis minėtuoju Vyriausybės nutarimu, bendrovėje atitinkamai turėtų būti peržiūrimi ir kai kurių darbuotojų atlyginimai⁴²⁷.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai priedai ir priemokos jau yra įskaitomi į pagrindinį (tarifinį) darbo užmokestį. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų teisėjų kolegija konstatavo, kad jeigu individualių darbo teisinių santykių subjektai susitaria, jog darbdavys darbuotojui mokės pastovią į pareiginių atlyginimą įskaitomą priemoną už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis, tada svarbu, kad už tokiu metu atliktą darbą darbuotojui iš tikrųjų būtų apmokėta nepažeidžiant DK 193, 194 straipsniuose nustatytų dydžių, nes jie yra minimalios garantijos, užtikrinančios teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymą (DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punktas). Šią išvadą patvirtina DK 193, 194 straipsnių formuluotės, kad už viršvalandžius ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos), o už darbą poilsio arba švenčių dienomis – ne mažiau kaip dvigubai. Be to, pirmosios instancijos teismas teisingai nurodė, kad, pagal DK 4 straipsnio 4 dalį, tais atvejais, kai šis kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia teisinių darbo santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Taigi darbuotojas su darbdaviu gali susitarti dėl priemokos už viršvalandžius, darbo naktį ir švenčių bei poilsio dienomis įskaitymo į atlyginimą, tačiau svarbu, kad ji iš tikrųjų padengtų darbuotojo dirbtus viršvalandžius, darbą naktį ir švenčių bei poilsio dienomis. Kilus darbo ginčui, teismas, taikydamas teisingo apmokėjimo už darbą principą, kiekvienu konkrečiu atveju turėtų patikrinti, ar

⁴²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB „Turto bankas“*, bylos Nr. 3K-3-252/2012.

darbuotojui už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis tikrai atlyginta laikantis teisės aktuose nustatytų reikalavimų⁴²⁸.

Vadovaujantis DK 186 straipsnio 2 dalimi, darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrus rodiklius, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti. Tokios premijos nelaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui kaip darbo užmokesčio sudedamosios dalys.

Premiją, kurią darbdavys gali skirti darbuotojui kaip paskatinimą, reikia skirti nuo premijų, kurios pagal savo pobūdį yra sudėtinė darbo užmokesčio dalis pagal DK 186 straipsnio 2 dalies prasmę. Kaip pabrėžė LAT, premija kaip sudėtinė darbo užmokesčio dalis darbuotojui skirtina už tam tikrų rodiklių įvykdymą, atlyginant už atliktas darbo funkcijas, ir tokia premijos skyrimo tvarka turi būti reglamentuota kolektyvinėje ar darbo sutartyje; darbuotojas, įvykdęs nustatytas darbo normas, įgyja teisę reikalauti premijos, o darbdavys – pareigą ją išmokėti. Premija kaip skatinimo priemonė yra tam tikra motyvacinė priemonė darbuotojui ir jis neturi teisės tokios premijos reikalauti, nes darbdavio diskrecijos teisė – skirti premiją ar ne (DK 186, 233 straipsniai)⁴²⁹. Taigi pagrindinis premijos kaip skatinimo priemonės pagal DK 233 straipsnį ir premijos kaip darbo užmokesčio sudėtinės dalies pagal DK 186 straipsnį skirtumas yra premijos skyrimo ir išmokėjimo tvarka. Tą pagrindė ir teisėjų kolegija, konstatavusi, kad atsižvelgiant į AB „Turto bankas“ Stebėtojų tarybos 2010 m. rugpjūčio 3 d. nutarimą Nr. P-6-2, nustačiusį vadovaujantiems darbuotojams per 2010 m. III ketvirtį kas mėnesį mokėti po 80 procentų nuo jų pastoviosios dalies dydžio mėnesinės algos kintamąją dalį, teisėjų kolegijos vertinimu, nelaikytinas darbuotojo paskatinimu išmokant premijas, nes tada būtų pažeista Vyriausybės

⁴²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija*, bylos Nr. 3K-3-602/2008.

⁴²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB „Turto bankas“*, bylos Nr. 3K-3-252/2012.

2002 m. liepos 23 d. nutarime Nr. 1341 nustatyta tvarka skirti premiją ne dažniau kaip kartą per metus⁴³⁰.

Kitoje byloje teisėjų kolegija konstatavo, kad teismai, remdamiesi kasacinio teismo praktika, tam, kad tinkamai būtų taikomos materialiosios teisės normos, turėjo nustatyti, ar premijos buvo mokamos pagal iš anksto nustatytus rodiklius. Teismai nagrinėjamoje byloje ieškovui mokamas premijas priskirti ne skatinimo priemonėms DK 233 straipsnio prasme, o darbo užmokesčiui pagal DK 186 straipsnį galėjo tik nustatę, kad premijos buvo mokamos pagal iš anksto nustatytus rodiklius, tačiau tokių aplinkybių nenustatinėjo⁴³¹.

SESV sutarties 141 straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastas bazinis arba minimalusis darbo užmokestis, arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Panašiai įvardyta ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (*Recast* direktyvoje), t. y. užmokestis – įprastinis pagrindinis arba minimalus darbo užmokestis, arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. „Užmokesčio“ sąvoka pagal SESV sutarties 141 straipsnio 2 dalį apima bet kokią darbuotojo už jo atliekamą darbą iš darbdavio gaunamą ekonominę naudą. Taigi iš esmės ji yra gerokai platesnė nei DK vartojama darbo užmokesčio sąvoka. Galima daryti išvadą, jog ETT suformuotas „užmokesčio“ sąvokos apibrėžimas: tai „bet koks tiesioginis ar būsimas atlyginimas – tiek pinigais, tiek natūra, svarbu, kad darbuotojas nors ir netiesiogiai jį gauna, iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą arba savanoriškumo pagrindais“ (1992 m. birželio 4 d. ETT sprendimas *Arbeteiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Botel* (C-360/90, Rink. p. I-3589), 12 punktą) išplečia kokybinį gaunamos naudos supratimą iki visų tiesioginių bei netiesioginių mokėjimų ar kitokios (natūrinės) ekonominės naudos, kurią darbuotojas gauna iš darbdavio būtent dėl to, kad yra su juo susijęs darbo santykiais.

⁴³⁰ *Ibid.*

⁴³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. UAB „Mitija“*, bylos Nr. 3K-3-284/2009.

Reikėtų pabrėžti, jog LVAT rekomenduoja teismams laikytis praktikos, kad veika, draudžiama pagal ATPK 41³ straipsnį (Nelegalus darbas), apima bet kokius atlygintinus darbo santykius, neatsižvelgiant į tai, kokia forma atlyginama už darbą: natūra, įskaitant skolą ir kt. Antai byloje nustatyta, kad S. P. už darbą buvo atsilyginama, nes S. P. liudytojo apklausos protokole (5 b. l.) ir paaiškinime (8 b. l.) nurodė, kad jam už kiekvieną darbo dieną buvo mokami 25 Lt, o apylinkės teismo posėdžio metu nurodė, kad jam už kiekvieną darbo dieną buvo mokama 20 Lt (25 b. l.), be to, nurodė, kad kartais buvo duodama cigarečių ir alaus, pinigai už tai buvo išskaičiuojami iš darbo užmokesčio (5 b. l.). Tai, kad S. P. buvo atsilyginama už darbą, patvirtino ir R. J. paaiškinimuose ir apylinkės teismo posėdžio metu (6; 9; 24–25 b. l.) nurodydamas, kad po darbo S. P. duodavo alaus ir cigarečių. Šias aplinkybes patvirtino ir M. P. (7 b. l.)⁴³². Kaip matyti iš teismų praktikos, pajamos, gautos iš darbo, gali turėti ir kitokią išraišką nei grynieji pinigai, tačiau dėl to turėjo būti iš anksto šalių susitarta ir nustatyta darbo sutartyje. Dėl tokio atlygio turėtų būti atitinkamai vedama ir apskaita.

1.2. Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba keičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas

Darbuotojų teisėms darbo apmokėjimo srityje taip pat priskiriama teisė į išankstinį informavimą apie naujai įvedamas arba keičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas, teisė į darbo užmokesčio išmokėjimą laiku. Šias teises įgyvendinančiam darbdaviui numatoma ir tam tikrų pareigų.

Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti dirbančiuosius apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams⁴³³, numato reikalavimą raštu informuoti darbuotojus tiek apie pradines, tiek ir apie vėliau keičiamas darbo sutarties sąlygas; kiekvienam darbuotojui būtinybę pateikti dokumentus (raštišką įdarbinimo sutartį, įsipareigojimų laišką arba vieną ar kelis raštu

⁴³² Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2012 m. balandžio 30 d. byla R. J. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šiaulių teritorinis skyrius, bylos Nr. ATP-184-300/2012.

⁴³³ Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys (sud. T. Davulis, J. Usonis). Vilnius: TIC, 2004, p. 383.

sudarytus papildomus dokumentus), apibendrinančius informaciją apie pagrindinius jo sutarties elementus, o asmenims, išsiunčiamiems dirbti į kitą šalį, be pagrindinių jų darbo sutarties ar darbo santykių sąlygų, turėtų būti suteikta informacija, susijusi su pareigų atlikimu užsienio valstybėje.

Direktyva aiškiai numato svarbiausius darbo sutarties ar darbo santykių elementus (2 straipsnio 2 dalis), tarp jų patenka ir darbo užmokestis, t. y. bazinis atlyginimo dydis, jo sudėtinės dalys ir kompensacijos, kurias darbuotojas turi teisę gauti, bei išmokėjimo dažnumas. Tam tikrais atvejais Direktyva leidžia informaciją apie darbo užmokesčių pateikti kaip nuorodas į konkrečius klausimus reglamentuojančius įstatymus, kitus teisės aktus ir administracines nuostatas ar kitas vietas (lokalines) taisykles arba kolektyvines sutartis. Per kiek laiko turėtų būti pateikta visa svarbiausia su darbo sąlygomis ar darbo santykiais susijusi informacija, Direktyva nenustato. Numatoma tik riba, kurios darbdavys negali peržengti, t. y. informacija turėtų būti pateikta ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios (3 straipsnio 1 dalis). Kai darbo sutartis arba darbo santykiai pasibaigia nepaėjus dviem mėnesiams nuo darbo pradžios, informacija darbuotojui turėtų būti pateikta vėliausiai šio laikotarpio pabaigoje (3 straipsnio 3 dalis).

Direktyva numato ir darbuotojų interesų gynybą darbo sutarties ar darbo santykių pakeitimo atveju – visi pakeitimai turi būti įforminami raštu, darbdaviui pateikiant darbuotojui dokumentą kiek galima anksčiau, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo konkretaus pakeitimo įsigaliojimo (5 straipsnio 1 dalis). Šis dokumentas nėra privalomas, kai keičiasi įstatymai, teisės aktai, administracinės nuostatos ar kolektyvinės sutartys, kurios yra paminėtos pradinuose dokumentuose, numatančiuose darbuotojų informavimą apie darbo sutarties sąlygas (5 straipsnio 2 dalis).

Pagal DK nuostatas, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir tai įformina nustatyta tvarka. Sudarydamas raštu darbo sutartį, darbdavys ar jo įgaliotasis asmuo privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su būsimąjo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais vietos (lokaliniais) norminiais aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas ir ypatumus. Atsižvelgiant į teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, darbo

sutartyje nustatytos darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Darbdavys dažniausiai nori bloginti sutartas darbo apmokėjimo sąlygas (mokėti mažiau, nei sulygta sutartyje; mokėti tik kartą per mėnesį; įforminti sutrumpintą darbo laiką ir t. t.). Pagal DK 120 straipsnį, darbdavys turi teisę keisti darbo sutarties sąlygas tik tada, kai keičiama gamyba, jos apimtis, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis, laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, gali būti atleistas iš darbo (DK 129 straipsnis) išmokant vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę pašalpą, kuri didinama atsižvelgiant į nepertrauktąjį darbo stažą toje įmonėje.

DK 203 straipsnis numato, kad darbdavys apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas turi įspėti darbuotojus raštu ne vėliau kaip prieš mėnesį iki jų įsigaliojimo. Tais atvejais, jeigu apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų įvedimą ar esamų pakeitimą nebūtų pranešta nustatytu laiku, įstatymai turėtų numatyti atitinkamas sankcijas darbdaviui ir tai, kad darbuotojams turėtų būti paliekamos ankstesnės apmokėjimo sąlygos, bent jau per įspėjimo laiką.

Be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali daryti jokių keitimų, išskyrus atvejus, kai įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas (DK 120 straipsnio 3 dalis). Pavyzdžiui, jei darbuotojui darbo sutartyje nustatytas Vyriausybės patvirtintas minimalusis darbo užmokestis po kiek laiko didinamas, priimant tam tikrus teisės aktus. Be to, keičiant darbo apmokėjimo sąlygas draudžiama mažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo. Antai LAT teisėjų kolegija byloje konstatavo DK 120 straipsnio 3 dalyje reglamentuojamą darbo sutartyje sulygūtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Vadovaujantis teisės aktuose įtvirtintu teisiniu reglamentavimu, konstatuota, kad atsakovas, savo įsakymais keisdamas šalių darbo sutartyje sulygūtą darbo apmokėjimo sąlygą (dalyje dėl papildomos atlygio dalies) ir taip iš tiesų sumažindamas ieškovo darbo užmokestį, turėjo iš anksto raštu įspėti ieškovą ir gauti šio rašytinį sutikimą. Faktiniai bylos duomenys teikė pagrindą daryti išvadą, kad atsakovas, pakeisdamas šalių darbo sutartyje sulygūtą darbo apmokėjimo sąlygą, nesilaikė nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Darbo sutartyje sulygūtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas

nesant raštiško darbuotojo sutikimo teisinių padarinių – pripažinimą, kad darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas buvo teisėtas, – gali sukelti tik išskirtiniais atvejais, kai nustatomi darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais buvo išreikšta jo valia, jog jis sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygto darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimui. Reikėtų pabrėžti ir tai, kad darbdaviui įrodinėjant, jog darbo sutartyje sulygto darbo apmokėjimo sąlygos buvo pakeistos darbuotojui sutikus, net ir nesant raštiško jo sutikimo, bet kokios abejonės dėl darbuotojo valios vertintinos darbdavio nenaudai, nes jis, nesilaikydamas įstatyme įtvirtinto reikalavimo gauti raštišką darbuotojo sutikimą, prisiima tokios pareigos neįvykdymo padarinių riziką. Šioje byloje nebuvo nustatyta, kad ieškovas atliko kokius nors aktyvius veiksmus, kuriais būtų išreiškęs savo valią, jog sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygto darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimui. Atsakovo nurodomi faktinio pobūdžio argumentai apie ieškovo supažindinimą su darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimu, neprieštaravimą tam ir tolesnį darbo santykių tęsimą, darbdavio premijos apskaičiavimo tvarkos nustatinėjimą atsižvelgiant į darbuotojų nuomonę ir kt., teisėjų kolegijos vertinimu, neteikė pagrindo pripažinti, kad šalių darbo sutartyje sulygta darbo apmokėjimo sąlyga buvo pakeista esant ieškovo sutikimui⁴³⁴.

Kita vertus, tam tikrais atvejais pasitaiko ir netinkamų nuostatų, antai vienoje iš bylų konstatuota, kad susitarimo 8.7 punkte įtvirtinta, jog mažinti darbuotojų darbo užmokestį galima tik keičiant kintamąją atlyginimo dalį ir tik laikinai, t. y. kol valstybės (kartu ir įmonės) ekonominė ir finansinė būklė yra itin sunki, nurodant konkrečią datą (tačiau ne ilgiau kaip metus), iki kurios darbo užmokestis yra mažinamas. Kitaip tariant, kolektyvinės sutarties 8.7 punktas ta apimtimi, kuria nustatoma įmonės vadovujančiųjų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka, prieštarauja Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimui Nr. 1341 ir DK 61 straipsnio 1 daliai. Taigi suprastėjus šiems bendrovės rodikliams, vadovaujantis pirmiau nurodytu Vyriausybės nutarimu bendrovėje atitinkamai turėtų būti keičiami tam tikrų darbuotojų atlyginimai⁴³⁵.

⁴³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Autoaljansas“*; bylos Nr. 3K-3-87/2013.

⁴³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB „Turto bankas“*; bylos Nr. 3K-3-252/2012.

Kitoje byloje teismas nustatė, kad apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams DK 203 straipsnyje nustatyta tvarka. Pirmosios instancijos teismas, nagrinėdamas šalių ginčą, padarė išvadą, kad šia darbo sutartimi šalys susitarė dėl konkretaus darbo užmokesčio dydžio – koeficiento 9,7 ir 5 procentų priedo, todėl jis galėjo būti keičiamas tik gavus raštišką kasatorės sutikimą. Apeliacinės instancijos teismas, tikrindamas pirmosios instancijos teismo priimto sprendimo teisėtumą ir pagrįstumą bei įvertinęs aplinkybę, kad atsakovas yra švietimo įstaiga, kuri savo veiklą grindžia Švietimo įstatymu ir kitais atitinkamais teisės aktais, kurių privalu laikytis, padarė priešingą išvadą, jog šalys susitarė ne dėl konkretaus darbo užmokesčio dydžio, o dėl darbo užmokesčio mokėjimo pagal tam tikrą tarifą, todėl atsakovas, keisdamas kasatorės darbo užmokesčio koeficiento dydį, neprivalėjo gauti jos raštiško sutikimo. Teisėjų kolegija, įvertinusi teismų nustatytas faktines bylos aplinkybes ir išaiškinusi šalių sudarytą darbo sutartį pagal pirmiau nurodytas sutarčių aiškinimo taisykles, nesutinka su tokiomis apeliacinės instancijos teismo išvadomis. Teisėjų kolegija sprendžia, kad šalių sudarytos darbo sutarties 3 punkto nuostata dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra aiški ir nedviprasmiška, joje tiksliai nurodytas darbo užmokesčio koeficiento dydis – 9.7 ir 5 procentų priemoka. Pagal tokias darbo sutartyje nustatytas darbo apmokėjimo sąlygas, kurios yra vienodai privalomos tiek darbdaviui (atsakovui), tiek darbuotojui (kasatorei), atsakovas buvo įpareigotas už kiekvieną dirbtą mėnesį mokėti kasatorei darbo užmokestį (taikant 9.7 koeficiento dydį) ir 5 procentų priemoką už darbą su negalią turinčiais vaikais, o kasatorė turėjo teisę reikalauti, kad jai būtų išmokėtas nurodyto dydžio darbo užmokestis. Byloje nenustatyta aplinkybių, kurios sudarytų pagrindą spręsti, kad darbo sutarties pasirašymo metu šalys turėjo kitokių ketinimų ir siekė susitarti dėl kitokių sąlygų, nei įformino sutartyje. Teisėjų kolegija pabrėžia, kad, kaip pirmiau nurodyta, būtent atsakovas (kaip darbdavys) yra atsakingas už tinkamą darbo sutarties sudarymą (DK 99 straipsnio 3 dalis), todėl, siekdamas susitarti dėl darbo užmokesčio mokėjimo pagal tam tikrą tarifą, privalėjo tai aiškiai nurodyti darbo sutartyje, o jeigu to nepadarė, būtent jis prisiima visą dėl to kylančią riziką. Nors teisėjų kolegija sutinka su apeliacinės instancijos teismo išvada, kad atsakovas (švietimo įstaiga) nustatydamas darbo užmokesčio koeficientus

privalo vadovautis Švietimo ir mokslo ministerijos priimamais teisės aktais, tačiau šios konkrečios bylos atveju, kai darbo sutartimi buvo susitarta ne dėl darbo užmokesčio mokėjimo pagal tam tikrą tarifą, o dėl konkretaus darbo užmokesčio koeficiento dydžio, atsakovas negalėjo be raštiško kasatorės sutikimo ir jos neįspėjęs įstatymo nustatyta tvarka sumažinti jai taikomą darbo užmokesčio koeficientą, kartu sumažindamas ir jos gaunamą darbo užmokestį⁴³⁶.

Ypatingi reikalavimai darbo santykių srityje keliami pačiam darbdavio atstovui. Gali pasitaikyti, kai tas pats asmuo yra darbdavio atstovas – įmonės vadovas, kuris yra įgaliotas sudaryti, pakeisti ar nutraukti darbo sutartis, ir darbuotojas, kuriam turi būti užtikrinamos darbo sutartyje nustatytos darbo (ir apmokėjimo) sąlygos. Tokiu atveju įmonės vadovo veiksmai, kurie turi būti įforminami darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka, lemia jo, kaip darbuotojo, tinkamą teisių užtikrinimą ir įgyvendinimą. Darytina išvada, kad darbdavio atstovas – vadovas – turi teisę savarankiškai priimti sprendimus dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo ir, kai nustatyta tvarka priima sprendimą sumažinti su juo sudarytoje darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį, atskiro raštiško sutikimo su tokiu sprendimu nebuvimas nevertintinas kaip darbo sutarties sąlygos dėl darbo apmokėjimo be darbuotojo sutikimo pakeitimas. Tokiu atveju įmonės vadovo sprendimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo yra pakankamas pagrindas tvirtinti, kad toks sutikimas buvo. Aplinkybė, kad darbo apmokėjimo sąlygų keitimas neįtvirtintas darbo sutartyje, tokios išvados nepaneigia, nes nors pareiga tinkamai įforminti darbo sutartį tenka darbdaviui (DK 99 straipsnio 3 dalis), tačiau įmonės vadovui, kaip darbdavio atstovui, nereikalaujant tokį pakeitimą atlikti, jo neatlikimas darbo sutartyje nedaro įmonės vadovo sprendimo dėl darbo užmokesčio sumažinimo negaliojančio. Kasatorius 2008 m. sausio 2 d. įsakymu dėl darbo užmokesčio nurodė nuo 2008 m. sausio „skaičiuoti“ jam dalį 2005 m. balandžio 19 d. darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio, t. y. 1 041 Lt. Nors įsakyme nėra tiesiogiai įtvirtinta, kad kasatorius keičia darbo apmokėjimo sąlygas – sumažina jam mokėtiną darbo užmokestį, tačiau iš

⁴³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. Ignalinos „Šaltinėlio“ mokykla*, bylos Nr. 3K-3-665/2013.

byloje pateiktų darbo užmokesčio žiniaraščių matyti, jog nurodytoji suma buvo kasatoriaus darbo užmokestis, kuris, atskaičius mokesčius, turėjo būti išmokamas kasatoriui. Byloje nėra duomenų, kad kasatorius likusią – darbo sutartyje nustatytą – darbo užmokesčio dalį buhalterinės apskaitos dokumentuose būtų nurodęs kaip skolą. Reikėtų pabrėžti, kad kasatorius, būdamas bendrovės vadovas ir atstovaudamas jos interesams, ne tik galėjo, bet ir privalėjo, nustatyti, apskaičiuoti ir išmokėti darbo užmokestį laikydamasis įstatymų nustatytos tvarkos, kad bendrovės veikla būtų teisėta ir bendrovė nepatirtų nuostolių⁴³⁷.

1.3. Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį

Darbo užmokesčio užlaikymas – rimta socialinė problema, daugelio pripažįstama kaip teisinė ekonominės reformos spraga. Daugelyje šalių už darbo užmokesčio išmokėjimo delsimą darbo įstatymai numato specialią darbdavio atsakomybę. Atkūrus Lietuvoje nepriklausomybę, klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo delsimą iškilo tik 1996 m. vasario 20 d., priėmus Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą⁴³⁸. Todėl darbdavys privalo darbuotojams sumokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias ir jiems priklausančias išmokas, kurios turėjo būti sumokėtos teisės aktuose, kolektyvinėse (jeigu jų nėra – darbo) sutartyse arba darbdavio nustatytu laiku. Kai ši prievolė neįvykdoma, atsiranda darbdavio pareiga skaičiuoti delspinigius po 0,06⁴³⁹ proc. priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną pradelstą kalendorinę dieną. Ši pareiga atsiranda esant dviem sąlygoms: 1) kai delsiama atsiskaityti nesant paties darbuotojo kaltės; 2) kai praeina septynios kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokestį ir kitas

⁴³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. uždarajai akcinei bendrovei „Proteus Balticus“*, bylos Nr. 3K-3-528/2012.

⁴³⁸ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501.

⁴³⁹ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-192.

su darbo santykiais susijusias išmokas. Delspinigiai skaičiuojami nuo aštuntos kalendorinės dienos už visą pradelstą laikotarpį (įskaitant ir išmokėjimo dieną). Kolektyvinėje (jeigu jos nėra – darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojams palankesnės sąlygos.

Kita sankcija numatoma dėl atsiskaitymo ne laiku atleidžiant darbuotoją iš darbo. Antai kasacinis teismas yra konstatavęs, kad taikant DK 141 straipsnio 3 dalį būtina nustatyti tokias aplinkybes: pirmą, neatsiskaitymo laiku faktą; antra, faktą, kad dėl neatsiskaitymo nėra darbuotojo kaltės. Šioje teisės normoje nustatytų padarinių taikymas siejamas ne su darbdavio kalte, bet su darbuotojo kaltės nebuvimu. Vadinasi, darbdavio pareigos mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždeltą atsiskaityti laiką nebuvimui konstatuoti įstatyme nereikalaujama nustatyti, jog dėl neatsiskaitymo nėra darbdavio kaltės. Ši darbdavio prievolė neatsiranda tik darbuotojo kaltės konstatavimo atveju. Jeigu darbuotojo kaltės nėra, tokiu atveju neigiamų padarinių dėl neatsiskaitymo laiku kyla darbdaviui. Apeliacinės instancijos teismas padarė išvadą, kad DK 141 straipsnio 3 dalyje numatytos sankcijos taikymas atsakovui būtų neproporcinga priemonė, o nurodytą išvadą grindė faktine aplinkybe, jog nenustatyta, kad atsakovas sąmoningai (žinodamas) delsė atsiskaityti su ieškovu. Teisėjų kolegija, remdamasi DK 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintu teisiniu reglamentavimu bei nurodyta šios teisės normos aiškinimo ir taikymo praktika bei atsižvelgdama į faktinius šios bylos duomenis, pripažįsta pagrįstais ieškovo kasacinio skundo argumentus, kuriais teigiama, kad apeliacinės instancijos teismas, atmesdamas nurodytą ieškovo reikalavimą, netinkamai aiškino ir taikė DK 141 straipsnio 3 dalį bei nukrypo nuo LAT suformuotos teisės aiškinimo ir taikymo praktikos⁴⁴⁰.

Be to, nagrinėjant bylą teisme darbdavys teigė, kad atleidimo iš darbo dieną ieškovės jam buvo skolingos 19 248,51 Lt, todėl jis tikėjosi priešpriešinių mokėtinų sumų įskaitymo. Kasacinio teismo praktikoje pabrėžiama, kad pareigos atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju neeliminuoja ir tokia situacija, kai atleidžiamas darbuotojas yra skolingas darbdaviui; tai gali būti pagrindas darbdaviui tartis su darbuotoju dėl priešpriešinių reikalavimų įskaitymo, tačiau

⁴⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Autoaljansas“*, bylos Nr. 3K-3-87/2013.

toks reikalavimų įskaitymas galėtų būti taikomas tik esant darbuotojo sutikimui. Nesant tokio susitarimo, net ir kilus teisme nagrinėtinam ginčui, aplinkybė, kad darbdavys delsė atsiskaityti su darbuotoju, išlieka teisiškai reikšminga ir lemia darbdavio pareigą sumokėti darbuotojui DK 141 straipsnio 3 dalyje įvardytą sumą. Jeigu darbuotojas reikalauja, darbdaviui taikomi DK 141 straipsnio 3 dalyje nurodyti teisiniai padariniai, neatsižvelgiant į tai, ar kilo šalių ginčas dėl tam tikros išmokos mokėjimo, jeigu jis uždelsė atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės. Taigi šiuo atveju kasatoriaus nurodomas argumentas dėl priešpriešinių reikalavimų mokėtinų sumų įskaitymo nepaneigia DK 141 straipsnio 3 dalies taikymo⁴⁴¹.

2. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS IR ĮTVIRTINIMAS: TEISINIO REGULIAVIMO ASPEKTAI

Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik imperatyvųjį (valstybinį) reguliavimą, visoms darbuotojų kategorijoms suteikiant tam tikrą darbo užmokesčio garantijų, bet ir dispozityvųjį (lokalinį ar individualų) reguliavimą, numatant papildomų arba palankesnių garantijų, nei įtvirtina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios apmokėjimo sąlygos ir dydžiai nustatomi jo darbo sutartyje.

Vietos (lokalinis) darbo užmokesčio reguliavimas (kolektyvinės sutartys, atlyginimų nuostatai) yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei imperatyvusis (valstybinis) reguliavimas. Kolektyvinės sutartys dažniau peržiūrimos, greičiau atspindi gamybos ir darbo organizavimo pakitimus, atskirų šakų ir įmonių rinkų svyravimus. Tai leidžia profesinėms sąjungoms kolektyvinėse sutartyse siekti geresnių darbo apmokėjimo sąlygų, nei numato įstatymai. Samdomieji darbuotojai ir jų organizacijos gali turėti įtakos kolektyvinės sutarties turiniui, pavyzdžiui, nustatyti palankesnes darbo apmokėjimo ir skatinimo formas, tam tikras išmokas socialinėms darbuotojų reikmėms ir kita.

⁴⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje pagal B. R., A. K., S. J. ieškinį atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Saurida“, bylos Nr. 3K-3-227/2013.

Be to, tokias geresnes sąlygas darbuotojams profesinės sąjungos siekia įtvirtinti įstatymuose ir išplėsti jų taikymą didesnei asmenų grupei. Siauriausia pagal dispozityviųjų normų taikymą yra individuali darbo sutartis, kuri papildo įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nustatytas normas.

Rinkos ekonomikos sąlygomis konkretus tarifinis atlygis (alga) nustatoma šalių (darbuotojo ir įmonės administracijos) derybomis. Šioms šalims nesuteikiamos absoliučios laisvės, jos turi laikytis ekonominių sąlygų ir tam tikrų taisyklių. Paprastai darbo užmokesčio dydis arba jo nustatymo galimybė numatoma iš anksto (prieš primant darbuotoją į darbą), vadovaujantis įtvirtintomis normomis ir pagrįstais skaičiavimais. Darbo apmokėjimo formos, sistemos ir kitos sąlygos dažniausiai nustatomos iki darbinės veiklos pradžios. Be to, numatomos darbo normos (krūvis), kurias darbuotojas privalo įvykdyti, kad turėtų teisę į atitinkamą apmokėjimą. Atitinkami rodikliai įtvirtinami įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais. Nustatant priimto darbuotojo darbo užmokesį, vadovujamasi įmonėje galiojančia kolektyvine sutartimi, kurioje, be jau minėtų rodiklių, gali būti nustatytas ir atitinkantis tą darbininkų klasę ar darbuotojo kvalifikacinę kategoriją darbo užmokesčio intervalas (ribos).

Derybų metu aptariami abiem šalims priimtini viršutinis ir apatinis tarifinio atlygio dydžiai, kuriuos pripažįsta abi šalys, gaudamos tam tikrą ekonominę naudą. Taip susitariama dėl tarifinio atlygio dydžio, priimtino tiek administracijai, tiek darbuotojams. Tačiau ir šis dydis nėra nekintamas, jis gali svyruoti iki tam tikros ribos. Nustatant tarifinio atlygio dydį, būtina išsiaiškinti ir žinoti finansines įmonės galimybes bei jų kitimo perspektyvas, nes didelę įtaką nustatant tarifinio atlygio dydį gali turėti lėšų ribojimas.

Nustatant tarifinį atlygį, būtina atsižvelgti į: darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, kolektyvinėje sutartyje išreikštą darbuotojų nuomonę ir įmonės viduje bei už jos ribų vykstančius ekonominius procesus (pvz., Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą). Be to, tarifiniai atlygiai ir algų schemos turėtų būti reguliariai tikslinami, kad netrukdytų nustatyti tinkamo darbo apmokėjimo ir atitiktų nuolat kintančias socialines ir ekonomines sąlygas bei teisinius pagrindus. Vienas ryškiausių pavyzdžių, kaip pasikeitus teisiniam reguliavimui dėl saugių darbo sąlygų pasikeitė ir darbo užmokesčio struktūra, dėl

kurios darbuotojai kėlė darbdaviui neteisėtus reikalavimus – LAT kolegija konstatavo, kad pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai neteislingai aiškino DK 192 straipsnio 1 dalį, o nepagrįstai padidintą tarifinį atlyginimą – kaip atskirai patvirtintą premiją, priedą ar priemoką dėl nukrypimo nuo normalių darbo sąlygų. Kasatoriaus teigimu, didesnis tarifinis atlyginimas už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, reiškia, kad šalys, sudarydamos darbo sutartį ar vėliau, atsižvelgia į konkrečias darbo sąlygas; DK 192 straipsnis turėtų būti aiškinamas taip, kad, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, teisinių darbo santykių subjektai susitaria dėl didesnio tarifinio atlyginimo, t. y. darbuotojui nustatomas darbo užmokestis gali būti didinamas ne tik nustatant priemokas, premijas ar priedus, bet susitariant dėl konkretaus tarifinio atlyginimo, kuris yra didesnis už kitų darbuotojų, dirbančių normaliomis darbo sąlygomis, tarifinį atlyginimą. Nagrinėjamojoje byloje daugelis ieškovo atsakovo įmonėje įsidarbino jau pasibaigus Žmonių saugos darbe įstatymo 69 straipsnio galiojimo terminui (po 2001 m. sausio 1 d.). Vadinas, darbuotojai, pagal Darbo apmokėjimo įstatymą (iki 2003 m. sausio 1 d.) arba DK (po 2003 m. sausio 1 d.), su atsakovu sudarydami darbo sutartis ir sulygdami atlyginimą, galėjo (ir turėjo) įvertinti konkrečias atsakovo sudarytas darbo sąlygas; jie sutiko, kad šalių sulygtas atlyginimas buvo pakankamas ir tinkamas už tuo metu buvusiomis sąlygomis atliekamą darbą. Dėl to teismai nepagrįstai susiaurino didesnio tarifinio atlyginimo dėl nukrypimo nuo normalių darbo sąlygų sampratą kaip apimančią tik aiškiai įtvirtintus susitarimus, kad dėl nukrypimo nuo normalių darbo sąlygų mokama tam tikro dydžio premija, priemoka ar priedas, netinkamai aiškino ir taikė DK 192 straipsnį. Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai tinkamai aiškino ir taikė DK 192 straipsnį, nes, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą turėtų būti mokamas didesnis tarifinis atlygis, o teisinių darbo santykių šalims paliekama tik teisė susitarti dėl konkretaus atlygio dydžio ir jo mokėjimo formos⁴⁴². Šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis ir

⁴⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje pagal *M. Ž., A. J., N. M., V. T., A. G., S. G., V. A., S. U., R. Š., B. P., E. U., E. B., J. T., A. M., A. K., R. B., R. M., K. Š., A. G. ieškinį atsakovui Valstybinei teismo psichiatrijos tarnybai prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-125/2010.

sudėtinės dalys sutartyje turėtų būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią⁴⁴³. DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyta, kad šio kodekso reglamentuojamiems santykiams taikomas teisingo apmokėjimo už darbą principas⁴⁴⁴.

Atkreiptinas dėmesys, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje darbuotojams garantuojama teisė į teisingą apmokėjimą už darbą. Teisingu gali būti pripažintas tik toks apmokėjimas, kuris atitinka darbuotojo faktiškai dirbtą laiką, t. y. visą ar ne visą darbo laiką. Kaip pabrėžė LAT kolegija, dėl nepakankamo teismo aktyvumo nagrinėjant darbo bylas darbdaviams gali atsirasti sąlygos daryti ir kitokių teisės pažeidimų. Melagingai nurodant, kad darbuotojas dirba tik 0,5 darbo dienos, nors iš tikrųjų jis dirba visą darbo dieną, darbdaviui atsirastų galimybė nepagrįstai mažinti mokamus mokesčius. Dėl to teismas darbo byloje privalo būti aktyvus siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo, tiek viešąjį interesus. Nagrinėjamojoje byloje teismai, aiškindamiesi bylai reikšmingas aplinkybes, nebuvo pakankamai aktyvūs, todėl apeliacinės instancijos teismo nutartis naikintina ir byla perduotina iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka⁴⁴⁵.

Kita vertus, LAT praktikoje ne kartą yra pabrėžta, kad vertinant įrodymus būtina atsižvelgti į bylos specifiką. Įrodymų vertinimo specifiką darbo byloje lemia tai, kad už įvairių dokumentų, kurie gali būti naudojami kaip rašytiniai įrodymai, tvarkymą yra atsakingas darbdavys. Jis, savo nuožiūra tvarkydamas įmonės dokumentaciją, gali nurodyti duomenis, kurie išimtinai yra naudingi tik jam ir visiškai nenaudingi darbuotojui. Darbuotojas, net ir žinodamas, kad tam tikrus su jo darbu susijusius dokumentus darbdavys tvarko netinkamai, šiam gali nereikšti jokių pretenzijų, nes nori išvengti konflikto ir bijo prarasti darbą. Į tokią darbo bylą specifiką turėtų būti atsižvelgiama ir vertinant įrodymus, ir sprendžiant apie jų pakankamumą bei

⁴⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. uždaroji akcinė bendrovė „Espersen Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-451/2006.

⁴⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *G. S., R. S. v. BUAB „Midoja“* ir kt., bylos Nr. 3K-3-143/2007.

⁴⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *D-os D-ės v. UAB „V-supis“*, bylos Nr. 3K-3-113/2005.

paskirstant įrodinėjimo pareigą šalims⁴⁴⁶. Todėl vien faktas, kad darbuotojas ekonomine ir socialine prasme yra silpnesnioji šalis, dar nereiškia, kad teismas turėtų atsižvelgti tik į darbuotojo interesus. DK nėra įtvirtintų nuostatų, kurių pagrindu darbuotojas turėtų būti vertinamas kaip silpnesnioji teisinių darbo santykių šalis, vadinasi, dominuoja darbo sutarties šalių lygybės principas (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas, 15, 16 straipsniai). Darbuotojui palanki tik vienintelė teisinio reguliavimo išimtis, kad esant norminių darbo teisės aktų nuostatų prieštaravimų taikoma ta nuostata, kuri naudingesnė darbuotojui (DK 11 straipsnis 2 dalis). Nagrinėjamosios bylos atveju tokių prieštaravimų nenustatyta. DK 35 straipsnyje įtvirtintos darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo bei DK 228 ir 229 straipsniuose nustatytų darbuotojų ir darbdavio pareigų nuostatos teikia pagrindą išvadai, kad darbdavys, pateikęs darbuotojui konkretų siūlymą ir nurodęs atitinkamą atsakymo terminą, turi pagrindo tikėtis aiškaus darbuotojo atsakymo, o darbuotojas į darbdavio iniciatyvą privalo atsakyti tokiu būdu, kad darbdaviui būtų aiški darbuotojo valia tam tikru klausimu. Tylėjimas negali būti pripažįstamas tinkamu atsakymu, juolab atimančiu iš darbdavio galimybę priimti sprendimus dėl teisinių darbo santykių tęstinumo, keitimo ar nutraukimo. Dėl to nagrinėjamojoje teisinėje situacijoje, kai darbdavys mano, kad negali tęsti darbo santykių su darbuotoju sudarytos darbo sutarties sąlygomis, o darbuotojas nepareiškia savo valios dėl darbdavio siūlymo keisti darbo sutarties sąlygas, darbdavys turi pagrindo darbuotojo elgesį vertinti kaip siūlymo atmetimą (beje, taip kasaciniame skunde vertina ir pati kasatorė) ir spręsti dėl darbo santykių tęstinumo galimybės; tai ir buvo padaryta nagrinėjamojoje byloje. Kaip jau minėta, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir už mažesnę darbo užmokestį, darbdavys turi teisę ir pagrindą išspręsti darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimą⁴⁴⁷.

⁴⁴⁶ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 31 d. nutartį civilinėje byloje *L. R. v. A. V. II*, bylos Nr. 3K-3-217/1999; 2001 m. sausio 22 d. nutartį civilinėje byloje *A-o A-aus v. UAB „Pas J-q“*, bylos Nr. 3K-3-48/2001 ir kt.

⁴⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D. J. K. v. akcinė bendrovė „Autrolis“*, bylos Nr. 3K-3-176/2011.

2. Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas: teisinio reguliavimo aspektai

Tačiau teismai, vadovaudamiesi teisingo apmokėjimo už darbą principu, pritaria tam, kad atlyginimas už darbą turėtų būti mokamas tik už dirbtą laiką ar atliktą darbą, ir nei darbuotojas, nei darbdavys nepiktnaudžiautų savo teisėmis ir išliktų sąžiningi vienas kito atžvilgiu. Tokiais atvejais teismai atitinkamai taiko ir proporcingumo principą. Vienoje iš LAT bylų nustatyta, kad darbdavio atstovas neatliko savo pareigų, nustatytų DK 35 straipsnio 1 dalyje. Kita vertus, tokia pati faktinė padėtis – faktinė prastova, jos teisinis neišforminimas, darbo užmokesčio nemokėjimas, kartu nereiškiant atitinkamų pretenzijų darbdaviui, tenkino ir ieškovą. Apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad ieškovas neįrodė jokios savo darbinės veiklos po to, kai 2006 m. buvo nutrauktas gamybos procesas, ir naudojosi atsakovo neūkiškumu vykdant įmonės veiklą asmeniniams poreikiams tenkinti. Taigi tokios šio teismo nustatytos aplinkybės reiškia, kad ieškovas irgi nesilaikė DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto sąžiningumo principo ir piktnaudžiavo teise. Teisėjų kolegija tvirtina, kad šiuo atveju taikytina DK 146 straipsnio 3 dalies, 196 ir 197 straipsniuose nustatyto reglamentavimo analogija – darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Pirmosios instancijos teismo priteistos sumos (7 200 Lt už pravaikštą, 11 600 Lt – už neišmokėtą darbo užmokesį) mažintinos 50 procentų. Atitinkamai priteistina: 3 600 Lt už pravaikštą, 5 800 Lt – neišmokėto darbo užmokesčio. Negali būti mažinama priteista suma už nepanaudotas atostogas – 4 803 Lt, taip pat 4 000 Lt – išėtinė išmoka, nes teisę į jas ieškovas įgijo dar iki priverstinės prastovos ir ieškovo piktnaudžiavimo teise. Be to, šios sumos su priverstine prastova nesusijusios⁴⁴⁸.

Šios bylos pavyzdys atkreipia dėmesį ir į kitą svarbų principą, kad atlyginimas turėtų būti mokamas tik už atliktą darbą, tačiau jeigu asmuo nedirbo (nėjo į darbą), nėra jokio pagrindo mokėti. Teisėjų kolegija pabrėžia, jog ieškovės reikalavimas priteisti priedą ir už laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpį vertinamas kaip piktnaudžiavimas teisėmis⁴⁴⁹.

⁴⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje *E. M. v. V. P. firma „Kaimynų verslas“*, bylos Nr. 3K-3-407/2009.

⁴⁴⁹ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. birželio 2 d. sprendimas byloje *D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas*, bylos Nr. 2A-899-516/2011.

Darbo užmokestis darbo santykių srityje yra garantinio pobūdžio. Šio užmokesčio garantavimas glaudžiai susijęs su iki darbo pradžios nustatytomis darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai sumokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdys būtinas darbo sutarties sąlygas. Darbo užmokestis įgyja garantinį pobūdį tada, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu ir neatsižvelgiama į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Lietuvoje visų pirma yra nustatomas minimalusis darbo užmokestis. Kita vertus, garantija gauti visą sulytą darbo užmokestį gali būti ribojama tik įstatymų nustatyta tvarka. Jeigu įmonė ištinka krizė, prastovos metu, laikantis įstatymo normų gali būti mokama mažiau arba išvis nemokama.

3. MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS

Įstatymai (kai kuriose valstybėse – kolektyvinės sutartys) nustato mažiausią darbuotojų darbo užmokestį, t. y. numato ribą, kurios negalima peržengti nustatant tarifinį atlygį. Rinkos sąlygomis konkreti tarifinė alga nustatoma derybomis ir patvirtinama šakos ar įmonės kolektyvinėmis arba darbo sutartimis. Pastaruoju metu negalima tvirtinti, kad valstybė visiškai nusišalina nuo tarifinių algų nustatymo procedūros net privačiame sektoriuje. Kolektyvinėse ar darbo sutartyse fiksuojama pagrindinė darbo užmokesčio dalis, kurios dydį iš dalies numato valstybė, nustatydamą minimalųjį darbo užmokestį. Toks užmokestis egzistuoja daugelyje šalių, pavyzdžiui, JAV, Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje, Olandijoje, Estijoje, Latvijoje, Vengrijoje (nuo 2012 m. sausio 1 d.⁴⁵⁰), Kanadoje, Belgijoje, Australijoje, Naujojoje Zelandijoje, Vokietijoje (nuo 2015 m. sausio 1 d.), Airijoje (nuo 2000 m. sausio 1 d.)⁴⁵¹. Tačiau yra šalių, kuriose toks dydis įstatymu nenustatytas, pavyzdžiui, Italijoje, Šveicarijoje, Austrijoje, Danijoje, Švedijoje, nes MDU nustatomas kolektyvinių derybų būdu nacionalinėse, teritorinėse ar tam tikrų šakų kolektyvinėse sutartyse.

⁴⁵⁰ Minimalusis darbo užmokestis valstybėse [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1307.htm>>.

⁴⁵¹ Wikipedija [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage_law>.

Kalbant apie pagrindinį (bazinį) atlygį, reikėtų atkreipti dėmesį, kad TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis, nėra priskiriama prie aštuonių pagrindinių⁴⁵² TDO konvencijų, kurias visos TDO valstybės narės privalo įgyvendinti, neatsižvelgdamos į tai, ratifikavo jas ar ne. 2013 m. duomenimis, minėtąją Konvenciją ratifikavo 51 valstybė narė iš 185. Šio dokumento 3 straipsnis numato, kad nustatant minimaliojo darbo užmokesčio dydį, kiek tai įmanoma ir priimtina pagal nacionalinę praktiką ir sąlygas, turėtų būti atsižvelgiama į dvi veiksmų grupes:

- a) darbuotojų ir jų šeimų poreikius, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyventi būtinas išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių gyvenimo lygį;
- b) ekonominius veiksmus, įskaitant ekonomikos plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti aukšto užimtumo lygio ir jį išlaikyti.

Kaip aiškina LAT, *sensu stricto* darbo užmokestis yra tarifinis atlygis (mėnesinė alga). Tuo užtikrinama galimybė darbuotojui gauti tam tikro dydžio MDU, kuris yra nepriklausomas nuo jokių papildomų sąlygų, *inter alia* pajamų gavimo, pergabentų keleivių kiekio ir t. t. Tačiau darbdavys, turėdamas teisę lokaliniais norminiais aktais nustatyti darbo apmokėjimo sistemą, gali pradėti šia teise piktnaudžiauti, numatydamas mažą valandinį atlygį, bet didelius priedus, kuriuos norinčiam gauti darbuotojui būtų keliami sunkiai įvykdomi reikalavimai⁴⁵³. VDI savo išvadoje konstatavo, kad MMA galėtų būti siejama

⁴⁵² Pagrindinėms TDO konvencijoms priskirtos šios: 1) Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo (1948 m.); 2) Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas (1949 m.); 3) Konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ir privalomojo darbo (1930 m.); 4) Konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo uždraudimo panaikinimo (1957 m.); 5) Konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą (1951 m.); 6) Konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (1958 m.); 7) Konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus (1973 m.); 8) Konvencija Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų jam panaikinti (1999 m.).

⁴⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje B. D., K. J., A. M., A. G., M. V., D. V., K. K., J. M., P. D., P. L., R. Š., A. U., V. K., J. P., M. E., D. M., P. A., S. Ž., S. P., A. R., V. S., S. K., A. N., A. L., A. S., K. S., A. S., S. M., A. A., E. Š., L. D., S. Z., R. V., S. J., K. B., S. M., S. Š., A. L., R. G., K. M., F. L., A. B., V. R., A. T., J. L. *ieškinį atsakovui – specialios paskirties akcinei bendrovei „Telšių keleivinis transportas“*, bylos Nr. 3K-3-1344/2000.

su išdirbiu, tačiau tokiam atlyginimui gauti turėtų būti nustatytas visiems darbuotojams pasiekiamas kriterijus arba minimali bazė ir (arba) tokios išdirbio normos turėtų būti diferencijuojamos atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją ir gebėjimus, jo darbinės veiklos stažą ir kitas aplinkybes. Minimalioji mėnesinė alga – valstybės nustatyta imperatyvi teisinė garantija, todėl MMA turi būti mokama⁴⁵⁴.

Kitaip tariant, MDU dydis turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į socialinius darbuotojo poreikius (išlaidas jiems) ir darbdavio išgales mokėti. Pagal Lietuvos teisinį reguliavimą, kolektyvinėse sutartyse MDU dydis gali būti nustatomas tik didesnis, nei nustatytas Seimo ar Vyriausybės (DK 187 straipsnio 2 dalis). Ši nuostata vertintina kritiškai, nes nustatant MDU kolektyviniais susitarimais arba įstatymu įtakos visų pirma turi šalies ekonominė padėtis, kuri ir lemia darbdavių išgales mokėti darbuotojams atlyginimus. MDU dydis, nustatytas įstatymu ar kolektyvinių derybų būdu, turi įstatymo galią (Konvencijos 2 straipsnio 1 dalis) ir negali būti mažinamas – vadinasi, šalių valia laikytis tokio dydžio ir jo nepažeisti tam tikrą sutartą laikotarpį ar iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo. Tačiau TDO konvencijos Nr. 131 nuostatos numato ne tik apsaugą nustačius šį dydį, bet ir pritaria tam, kad MDU turėtų būti peržiūrimas atsižvelgiant į susiklosčiusias aplinkybes. Kaip pabrėžia daugelis mokslininkų, dideli atlyginimai, pablogėjęs rinkos konjunktūrai, yra vienas iš bankrotą spartinančių veiksnių⁴⁵⁵. Kita vertus, pernelyg maži atlyginimai esant ekonomikos pagyvėjimui rodo mokėjimų „vokeliais“ reiškinį (pvz., 2009 m. tokia tendencija buvo ryški statybų sektoriuje⁴⁵⁶). Pagal TDO konvencijos Nr. 131 4 straipsnio 1 dalies nuostatas, valstybė nustato ir išsaugo mechanizmą, pagal kurį, atsižvelgus į nacionalines sąlygas ir poreikius, leidžiama nustatyti ir periodiškai tikslinti samdomųjų darbuotojų MDU.

⁴⁵⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 6 d. sprendimas byloje „Lelija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyrius ir Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, bylos Nr. A⁶⁰²-153/2012.

⁴⁵⁵ RUDYTĖ, D.; BERŽINSKIENĖ, D.; PRICHOTSKYTĖ, F. Darbo užmokesčio diferenciacija: veiksniai ir tendencijos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 3(12). Šiauliai: Šiaulių universitetas, 2008, p. 253.

⁴⁵⁶ Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo įtakos smulkiajam ir vidutiniam verslui analizė. Mokslinio tyrimo darbas. Užsakovas: LR ūkio ministerija, Vykdytojas: UAB ETKC, Kaunas, 2005, p. 74.

Vertinant socialinę partnerystę ir socialinių partnerių dialogą, manytina, kad šioje situacijoje turėtų būti aktyvios abi derybų šalys – susitarimas turėtų būti jų abiejų. Todėl imperatyvus kišimasis į šių klausimų sprendimą gali būti perteklinis ir apriboti darbuotojų dalyvavimą priimančiam sprendimui dėl įmonės valdymo, be to, trukdyti skatinti derybų procesą ir plėsti darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę galimybes.

Europos socialinėje chartijoje irgi atkreipiamas dėmesys į tai, kad nustatant darbo užmokestį būtina orientuotis į išlaikytinių skaičių (vaikus, nedirbančius šeimos narius, pagyvenusius tėvus, senelius, neįgalius asmenis ir pan.). Chartijos 4 straipsnyje nustatyta teisė į teisingą atlyginimą už darbą: šalys įsipareigoja pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį. Eurostato duomenimis, dar iki krizės 2007 m. Europoje buvo 8 proc. žmonių, kurie neuždirbo tiek, kad perkoptų skurdo ribą⁴⁵⁷, o jau 2008 m. maždaug kas šeštas, arba 17 proc., visų gyventojų buvo arti skurdo ribos. ES ragina valstybes nares apsvarstyti galimybę nustatyti minimalųjį atlyginimą kaip apsaugos priemonę, kad dirbantys žmonės nebūtų išnaudojami ir išvengtų skurdo⁴⁵⁸.

Vadinasi, nustatytas MDU dydis apsaugos darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio⁴⁵⁹. Kyla klausimas, koks yra nepateisinamai mažas darbo užmokestis? Lietuvos Respublikos statistikos departamento 2014 m. atlikto Gyventojų pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimo rezultatai rodo, kad 19,1 proc. (mieste – 16 proc., kaime – 25,5 proc.) Lietuvos gyventojų patiria skurdo riziką⁴⁶⁰. Be to, anot tyrėjų, šeimai, kurioje abu tėvai dirba ir turi du vaikus, pinigų užtenka tik būtiniausiems poreikiams: maistui, mokesčiams, automobilio eksploatavimo išlaidoms, vaikų mokymosi reikmėms. Pinigų nebelineka

⁴⁵⁷ Combating poverty and social exclusion. A statistical portrait of the European Union, *http 2010. Eurostat. EC* [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-21] <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF>.

⁴⁵⁸ Europos Parlamento 2007 m. gegužės 23 d. rezoliucija dėl deramo darbo visiems skatinimo (2006/2240(INI)) OL C 102E , 2008 4 24, p. 321–332.

⁴⁵⁹ NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 313.

⁴⁶⁰ Gyventojų pajamos ir gyvenimo sąlygos. 2014 m. Statistikos departamento duomenų bazė. Vilnius, 2015, p. 25 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-10], <<https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=20860>>.

kultūros poreikiams ir juolab atostogų kelionėms, be skolų iki algos sunkiai pavyksta išgyventi. LRKT pabrėžė, jog konstituciniai teisinės valstybės, lygiateisiškumo, teisingumo ir proporcingumo principai dar nereiškia, kad negali būti nustatyta tokia valstybės tarnautojo atlyginimo dydžio riba, žemiau kurios net ir esant itin sunkiai ekonominei ir finansinei valstybės padėčiai jos tarnautojams (ir kitiems darbuotojams, kuriems už darbą mokama iš valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų) nustatytas atlyginimas būtų nemažinamas. Nustatant šią ribą reikėtų atsižvelgti į tą aplinkybę, jog pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybės tarnautojo atlyginimas būtų sumažintas iki tokio dydžio, jog nebebūtų užtikrinami jo minimalūs socialiai priimtini poreikiai, žmogaus orumą atitinkančios gyvenimo sąlygos⁴⁶¹. Kaip tvirtina V. Gerikienė, darbo užmokestis, kaip vienas iš svarbiausių atlyginimo už darbą elementų, samdomiems darbuotojams ir jų šeimų nariams iš esmės yra pagrindinis maisto, drabužių ir kitų poreikių tenkinimo šaltinis⁴⁶².

Jokie Lietuvos įstatymai neapibrėžia minimaliojo darbo užmokesčio sąvokos, išskyrus bendrąjį darbo užmokesčio apibrėžimą: darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos rinkoje (DK 186 straipsnio 3 dalis). DK naujojoje redakcijoje⁴⁶³ atitinkamai jau įtvirtintas konkretesnis apibrėžimas: minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – tai mažiausias leidžiamas atlygis darbuotojui už nekvalifikuotą darbą atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nereikalingi jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai (DK 141 straipsnio 2 dalis).

⁴⁶¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 148-6632.

⁴⁶² GERIKIENĖ, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. IŠ: Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos (*Liber Amicorum et collegarum* Profesorei Genovaitei Dambrauskienei). Vilnius: MRU, 2010, p. 208.

⁴⁶³ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.

4. APMOKĖJIMAS BANKROTO ATVEJU

Kita teisinė darbuotojų darbo apmokėjimo apsaugos garantija – DK 223 straipsnio 2 dalies pagrindu įkurtas Garantinis fondas⁴⁶⁴, kurio paskirtis – padengti dalį bankrutavusios ar bankrutuojančios įmonės įsiskolinimų savo darbuotojams. Antai vienoje iš bylų nurodyta, kad BAB „Iglus“ bankroto administratoriaus įgaliotasis asmuo su apeliaciniu skundu nesutiko ir prašė jo netenkinti. Jis paaiškino, kad ginčijamu teismo sprendimu už akių priteista 130 370,80 Lt suma E. B. yra įtraukta į bendrovės trečiosios eilės kreditorių sąrašą. Įgaliotasis asmuo teigė, kad bendrovė yra visiškai atsiskaičiusi su ieškovu E. B. ir kitais asmenimis už trinkelių klojimą pagal sudarytas terminuotas darbo sutartis. Išeidamas iš darbo ieškovas jokių pretenzijų darbdaviui nereiškė. Teismas, nagrinėdamas šią bylą, konstatavo, kad apeliacine tvarka nagrinėjamojoje civilinėje byloje yra ginamas viešasis interesas, nes ieškovas E. B. gina savo pažeistą konstitucinę teisę į teisingą apmokėjimą už atliktą darbą (Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis), o atsakovas AB „Iglus“ yra bankrutuojanti įmonė, kurios pirmosios eilės kreditorių reikalavimai dėl neišmokėtų sumų, susijusių su darbo santykiais, iš dalies yra mokami iš Garantinio fondo perduotų piniginių lėšų⁴⁶⁵.

5. IŠSKAITOS IŠ DARBO PAJAMŲ

Iš darbo užmokesčio darbdavio daromos išskaitos irgi turėtų būti reguliuojamos tik įstatymo nustatytais atvejais, pavyzdžiui, mokesčiai, išskaitos pagal vykdomuosius dokumentus, atskaitymai darbuotojo nuostoliams padengti už padarytą žalą ir pan. Nuo paties asmens priklausančios įmokos ar kiti mokėjimai (į profsąjungų fondą, privačius pensijų fondus ir pan.) su darbdaviu turėtų būti aptariamai tik esant

⁴⁶⁴ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 82-2478.

⁴⁶⁵ Panevėžio apygardos teismo 2012 m. gegužės 11 d. nutartis byloje E. B. v. BAB „Iglus“, bylos Nr. 2A-321-425/2012.

darbuotojo prašymui. Teisingas apmokėjimas už darbą visų pirma turėtų būti toks, kad pagal darbo sutartį dirbantis ne kvalifikuotas darbuotojas visą mėnesį negalėtų gauti mažiau ir to užtektų pasirūpinti savimi ir savo išlaikytiniais. Tačiau, kaip nurodė Europos socialinių teisių komisija Lietuvai, šalies įstatymai to negarantuoja. Komitetas atkreipia dėmesį, kad, pagal Chartijos 4 straipsnio 5 dalį, atskaitymai iš darbo užmokesčio gali būti daromi ir remiantis kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais. Todėl darbuotojai negali atsakyti savo teisės turėti imperatyviai nustatytas išskaitų iš darbo užmokesčio ribas ir šių ribų negalima tiesiog palikti darbo sutarties šalių valiai (2005 išvados Norvegijai)⁴⁶⁶.

6. DARBUOTOJO TEISĖ Į LYGŲ APMOKĖJIMĄ UŽ VIENODOS VERTĖS DARBĄ IR APSAUGĄ NUO DISKRIMINACIJOS

Žmonės iš prigimties nėra lygūs: skiriasi jų lytis, amžius, gebėjimai, talentai, sveikata, darbštumas ir kita. Tokie skirtumai negali būti pašalinti, nes glūdi pačioje žmogaus prigimtyje. Dėl šių skirtumų atsiranda didelė ekonominė (vartojimo) žmonių nelygybė, kurią ne tik galima, bet ir būtina švelninti, jeigu visuomenė nori palaikyti socialinę stabilumą. Valstybė, nustatydamą teisės normas, privalo sudaryti visiems vienodas ekonomines ir teises galimybes (sąlygas), t. y. turi būti sudaroma juridinė lygybė, o vėliau rezultatai priklausys jau nuo paties žmogaus gebėjimų, norų ir valios, t. y. kiekvienas turėtų siekti ekonominės gerovės.

Teisės paskirtis – vienodai branginti ir saugoti visų asmenų teises, sudaryti vienodas sąlygas jas įgyvendinti. Teisinė lygybė skatina žmonių iniciatyvą, kultūrinį aktyvumą ir nacionalinio produkto didėjimą, jo struktūros įvairovę. Ji teikia žmonėms galimybę išmėginti save savarankiškoje veikloje, patiems pasirūpinti savo teisių sauga. Jei-gu ši lygybė kai kuriems asmenims pasirodo nepakankama susikurti bent minimalią savo pagrindinių teisių apsaugą, jiems minimaliu

⁴⁶⁶ Europos socialinių teisių komisijos išvados Lietuvai dėl Socialinės chartijos įgyvendinimo [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-020], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2014_en.pdf>.

lygiu taikoma ekonominė lygybė, įprasminama kaip visuomenės parama ir solidarumas. Todėl esant vienodoms starto galimybėms įstatymais galėtų būti didinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia užsitikrinti bent minimalios teisių apsaugos. Taip išskiriama teisinio reguliavimo diferenciacija kaip teisių apsaugos išplėtimas atskiroms žmonių grupėms, kurie patys to nesugeba. Tokia žmogaus teisių diferenciacija nėra teisių diskriminacija. Norint išsaugoti moterims suteiktą motinystės funkciją, jų pareigas šeimoje, atsiranda būtinybė suteikti joms didesnę teisių apsaugą. Diferenciacijos prasmė – visuomenės pastanga sušvelninti fiziologinę nelygybę palaikant silpnesnius žmones, t. y. asmenis, kuriems dėl fiziologinės būklės (nėštumo, gimdymo, vaikų iki 1,5 metų maitinimo metu ir kt.) sunku įsidarbinti arba jie negali dirbti vienodomis su kitais sąlygomis.

TDO konvenciją Nr. 100⁴⁶⁷ ratifikavusi Lietuvos Respublika įpareigota, taikydama nacionalinius atlyginimų bazę nustatančius metodus, paremti ir užtikrinti vienodo atlyginimo principo taikymą. Ši Konvencija turėtų būti įgyvendinama įstatymų nustatyta tvarka sudarant kolektyvines sutartis arba nustatant algas pagal objektyvius darbo vertinimo kriterijus. Objektyviai įvertinus ir nustatčius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, neturėtų būti laikomi prieštaraujančiais principui, pagal kurį už lygiavertį darbą reikia mokėti vienodą atlyginimą ir vyrams, ir moterims.

Europos Bendrijos steigimo sutarties 119 straipsnis (pakeistos Amsterdamo sutarties 141 straipsnis) numato, kad „kiekviena valstybė narė turi <...> užtikrinti ir <...> remti principą, kad vyrai ir moterys už vienodą darbą gautų vienodą darbo užmokestį. Vienodas atlyginimas be lyčių diskriminacijos reiškia, kad:

- a) už tą patį darbą, grindžiamą vienetiniu tarifiniu apmokėjimu, atlyginimas turėtų būti skaičiuojamas pagal tą patį matavimo vienetą;
- b) už tą patį darbą, grindžiamą laiko tarifais, atlyginimas turi būti vienodas⁴⁶⁸.

⁴⁶⁷ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.

⁴⁶⁸ Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius, 1998, p. 242–243.

Sąvoka „vienodos vertės darbas“ turi platesnę reikšmę nei sąvoka „lygus darbas“, turinti pašalinti netiesioginius lygaus apmokėjimo principo apribojimus, galimus vartojant sąvoką „lygus apmokėjimas už lygų darbą“. Vartojant sąvoką „lygus darbas“ darbo užmokesčio dydžiui nustatyti galima moterų diskriminacija, aiškinant, kad specifinis moterų darbas nelygus vyrų darbui (mažesnis fizinis krūvis). Tarptautiniuose dokumentuose vartojama ir viena, ir kita sąvoka. Tarybos direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje numatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. Tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties⁴⁶⁹. Todėl ETT, nagrinėdamas vieną iš bylų, išaiškino, kad „Europos Bendrijos steigimo sutarties 119 straipsnio 1 dalyje numatyta sąvoka „vienodos darbas“ apima Direktyvos 1 straipsnyje numatytą sąvoką „darbo, kuriam priskiriama vienoda vertė“ atvejus“⁴⁷⁰. Be to, šis principas įtvirtintas Chartijos 4 straipsnyje, pagal kurią vienas iš teisingo atlyginimo už darbą kriterijų – vyrų ir moterų teisės į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą – pripažinimas. Remiantis SESV, vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį matavimo vienetą ir valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas. Vartojant sąvoką „vienodos vertės darbas“ siūloma sulyginti įvairius darbus, kuriuos dirbant darbuotojo lytis neturėtų būti svarbi, tipus. Atlyginimo skirtumai, nuo kurių priklauso atliekamo darbo įvertinimas, negali prieštarauti vyrų ir moterų lygaus apmokėjimo principui.

Darbo užmokesčio diferencijavimas atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, einamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą, veiklos ar darbo rūšies socialinę

⁴⁶⁹ Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). 2006, OJ L 204, 26.7, p. 23–36.

⁴⁷⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. 96/80 *Jenkins* (1981) ECR 911.

6. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos

reikšmę ar kitus kriterijus yra objektyviai pateisinamas. Diskriminacija darbo užmokesčio srityje yra tada, jeigu egzistuoja teisinė arba faktinė nelygybė atlyginant už vienodos vertės darbą, kurį dirba kai kurios asmenų kategorijos, įskaitant moteris. Antai ETT nurodė, kad „vienodu darbu“ laikytinas palyginamas kelių darbuotojų darbas, kai jų atliekamos funkcijos turinys yra toks pat arba toks panašus, kad juos abu būtų galima pakeisti vieną kitu⁴⁷¹.

DK draudžia bet kokią diskriminaciją: vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis (DK 186 straipsnio 3 dalis). Taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tie patys kriterijai turėtų būti taikomi ir vyrams, ir moterims, o ši sistema parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu (DK 188 straipsnio 3 dalis). DK naujos redakcijos⁴⁷² 140 straipsnio 5 dalyje numatytas platesnis reglamentavimas. Šiame projekte papildomai pabrėžiamas reikalavimas parengti apmokėjimo sistemą, kurią taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos dėl lyties. Atkartojama praktika dėl objektyvių kriterijų ir atsižvelgiama į darbdavio sąnaudas. Nurodoma, jog lygiavertis darbas reiškia, kad pagal objektyvius kriterijus jam atlikti reikia ne žemesnės kvalifikacijos ir jis yra ne mažiau reikšmingas darbdavio veiklos tikslams pasiekti negu kitas palyginamasis darbas.

Lietuvos Respublikos įstatymai numato vienodą apmokėjimą už darbą asmenims, neatsižvelgiant į jų lytį, tačiau vidutinis mėnesinis vyrų bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2014 m. IV ketvirtį sudarė 774,1 Eur, neto – 596,9 Eur, moterų atitinkamai – 657,3 ir 512,7 Eur. Per metus vyrų bruto ir neto užmokestis padidėjo 6 proc. ir 6,1 proc., moterų – atitinkamai 4,8 ir 5,2 procento⁴⁷³. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus lemia daugelis veiksnių⁴⁷⁴.

⁴⁷¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1999 m. gegužės 11 d. sprendimas byloje Nr. C-309/97 (*Wiener Gebietskrankenkasse*). Slg. 1999, p. I-02865, par. 17.

⁴⁷² Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) Nr. XII-2603, priimtas Lietuvos Respublikos Seime 2016 m. rugsėjo 14 dieną.

⁴⁷³ Lietuvoje – 1,319 mln. dirbančiųjų. E. laikraštis „Gimtasis Rokiškis“. Eltos inform. 2015.05.01 [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02] <<http://www.grokiskis.lt/temos/aktualijos/2015/05/01/lietuvoje---1319-mln-dirbanciuju>>.

⁴⁷⁴ Kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje (interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02), <<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/>

Svarbiausi iš jų yra socialinio ir ekonominio pobūdžio: a) moterų ir vyrų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis ir darbuotojų kategorijas (darbininkai ir tarnautojai); b) profesinė sudėtis (pasiskirstymas pagal techninį ir ekonominį profilį); c) kvalifikacijos lygis.

Pasitaiko atvejų, kai dėl darbo užmokesčio diskriminuojama ne tik lyties pagrindu, bet ir pagal amžių. Antai ieškovė nurodė, kad dirbdama pas atsakovą patyrė diskriminaciją dėl amžiaus, nuo 2008 m. rugsėjo jai nepagrįstai buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis ir mažesni priedai nei kitiems atsakovo įmonėje dirbantiems ir tokias pat pareigas einantiems asmenims, o nuo to priklausė ir išeitinės išmokos, kurių teismo buvo prašoma perskaičiuoti, dydis. Teismas atmetė atsakovo argumentus, kad ieškovės prašomo priteisti darbo užmokesčio skirtumo skaičiavimas neatitinka darbo užmokesčio sistemos ir atsakovo nustatytos tvarkos, nes išsiaiškino, jog aiški priedų prie darbo užmokesčio tvarka atsakovo įmonėje objektyviai neegzistuoja, ir konstatavo, kad darbuotojams už tokį pat darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Teismas manė, kad atsakovo vadovė, vienasmeniškai ir subjektyviai priimdama įsakymus dėl priedų skyrimo darbuotojams, įstaigoje nesant jokių aiškiai apibrėžtų taisyklių, kurios būtų žinomos darbuotojams ir kuriomis remiantis būtų objektyviai vertinamas darbuotojų atliktas kasmėnesinis darbas, nustatydamą darbo užmokestį ir jo priedus ieškovei, minėtosios darbdavio pareigos tinkamai nevykdė. Teismas, remdamasis tais pačiais argumentais ir įrodymais, kuriuos išdėstė sprenddamas dėl skirtingų priedų vienodas pareigas ėjusiems darbuotojams mokėjimo pagrįstumo, konstatavo, kad ieškovės prašymas priteisti jai dėl taikyto skirtingo koeficiento susidariusį 7 700 Lt dydžio darbo užmokesčio skirtumą yra pagrįstas ir tenkintinas⁴⁷⁵. Vadinasi, siekiant pagrįsti argumentą, kad už tokį pat darbą buvo mokamas vienodas darbo užmokestis, visų pirma būtina kiekvieną mėnesį objektyviai vertinti kiekvieno darbuotojo darbą ir atsižvelgiant į jo apimtį skaičiuoti priedų dydžius. Antra, spręsti, ar dėl tikslinių atostogų ir nedarbingumo laikotarpių

gender_pay_gap/140319_gpg_lt.pdf>; <http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf>.

⁴⁷⁵ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. birželio 2 d. sprendimas byloje *D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas*, bylos Nr. 2A-899-516/2011.

7. Papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiai ir nustatymo tvarka programų vadovų darbo krūviai, kuruojamų sričių apimtys pasikeitė (padidėjo), nes jos turėjo atlikti iki tol M. V. dirbtą darbą, ir nuo kada.

7. PAPILDOMO APMOKĖJIMO (UŽ VIRŠVALANDŽIUS, DARBĄ NAKTĮ, POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS BEI ESANT NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ IR KT.) DYDŽIAI IR NUSTATYMO TVARKA

Viršvalandiniu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami nustatytą: 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmę (DK 144 straipsnis); sutrumpintą darbo laiko (DK 145 straipsnis) trukmę; ne viso darbo laiko trukmę (DK 146 straipsnis) arba esant suminei darbo laiko apskaitai nustatytą darbo laiko trukmę.

Viršvalandiniu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą normalią darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Viršvalandžiai paprastai draudžiami, tačiau pakeitus DK nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. viršvalandinis darbas leidžiamas esant darbuotojo sutikimui arba prašymui.

Darbdavys turi teisę skirti darbuotojams (išskyrus tuos, kuriems draudžiama) privalomą viršvalandinį darbą ir darbą poilsio dienomis tik DK nustatytais atvejais.

Kiekvieno darbuotojo dirbami viršvalandžiai neturi viršyti keturių valandų, jeigu jie dirbami dvi dienas iš eilės, ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo skaičiuoti visą darbuotojų išdirbtą viršvalandinių darbų laiką ir jį žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraštyje (DK 152 straipsnis). Šių reikalavimų nesilaikantis darbdavys, remiantis ATPK 41⁵ straipsniu⁴⁷⁶, traukiamas administracinėn atsakomybėn.

Už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos) (DK 152 straipsnis). Antai Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų

⁴⁷⁶ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2015 m. sausio 1 d. 24-oji pataisyta ir papildyta laida. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2015, p. 76–77.

skyriaus teisėjų kolegija 2000 m. rugsėjo 12 d. išnagrinėjo bylą⁴⁷⁷, kurioje ieškovas A. G. atsakovo įmonės eksploatacijos tarnyboje dirbo turbinos apeivių pamaininį darbą, vienos pamainos trukmė – 12 valandų. Iki 1998 m. rugsėjo ieškovas išdirbo 179 val. viršvalandžių, už kuriuos atsakovas jam nesumokėjo. 1997 m. gegužės 20 d. Lietuvos elektrinės darbuotojų konferencija priėmė kolektyvinę sutartį. Pagal joje patvirtintų Vidaus darbo tvarkos taisyklių 3.1 punktą, darbas eksploatacijos tarnyboje buvo organizuotas dviem pamainomis be pietų pertraukos: pirmoji pamaina – nuo 8 val. iki 20 val., antroji – nuo 20 val. iki 8 val., vadinasi, kolektyvinėje sutartyje buvo įtvirtinta suminė darbo laiko apskaita (nors Valstybinės darbo inspekcijos leidimas įvesti suminę darbo laiko apskaitą atsakovui išduotas tik 1998 m. spalio 1 d.). Remiantis Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 48 straipsniu, viršvalandiniu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami kolektyvinėse sutartyse arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse nustatytą darbo laiko trukmę. Pagal Vidaus tvarkos taisyklių 3.4 punktą darbuotojų gali būti paprašyta dirbti daugiau nei nustatyta ir tokiu atveju jiems atlyginama už visą viršvalandinį darbą, mokant pusantros pareigybinės algos (Kolektyvinės sutarties 4.12 punktas). Vilniaus apygardos teismas priėmė nutartį, kurioje nustatė, kad iki to laiko, kol nebuvo gautas leidimas suminei darbo laiko apskaitai įvesti, darbdavys neturėjo teisės taikyti ieškovui suminės darbo laiko apskaitos ir privalėjo už viršvalandinį darbą mokėti pagal Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 44 straipsnį, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 7 straipsnį, t. y. ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Tokio atlyginimo už viršvalandinį darbą dydis numatytas ir elektrinės 1997–1998 m. kolektyvinės sutarties 4.12 punkte. Pateiktas pavyzdys rodo imperatyvių normų privalomumą darbdaviui sprendžiant darbuotojų apmokėjimo už darbą problemas. Kitas pavyzdys – LVAT sprendimas byloje: naktinis darbas apima laiką nuo 10 val. vakaro iki 6 val. ryto. DK numatytos asmenų kategorijos, kuriems draudžiama dirbti nakties metu. Už kiekvieną darbo naktį valandą mokama kaip ir už viršvalandinį darbą – ne mažiau kaip pusantro darbuotojui

⁴⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. AB „Lietuvos energija“*, bylos Nr. 3K-3-81/2001.

7. Papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiai ir nustatymo tvarka

nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Daugiausia diskusijų ir ginčų kyla dėl naktinio darbo apmokėjimo, kai dirbama švenčių ar poilsio naktį. Yra suformuota dviejų rūšių praktika, pavyzdžiui, LVAT nustatė, kad negali būti tokios situacijos, kai už darbą poilsio arba švenčių dienos naktį būtų taikomas toks pat didesnis tarifinis atlygis kaip ir už darbą poilsio arba švenčių dieną. Atsižvelgiant į darbo naktį specifiką, toks darbo apmokėjimo suvienodinimas už poilsio arba švenčių dieną ir naktį neabejotinai iškreiptų teisės gauti teisingą atlyginimą už darbą principo paskirtį ir esmę, o asmens teisė į teisingą darbo užmokestį būtų pažeista. Atsakovė teisingai pabrėžė, kad šios nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų rūšys (darbas poilsio arba švenčių dieną ir darbas poilsio arba švenčių dienos naktį) negali būti sugretinamos ar viena su kita lyginamos, t. y. tapatinamos. Taigi darytina išvada, kad už darbą poilsio arba švenčių dienos naktį turėtų būti mokama pagal DK 193 ir 194 straipsniuose nustatytą tarifinį atlyginimą, vadinasi, darbdavys privalo pritaikyti 1,5 ir dvigubą darbuotojo darbo valandos (mėnesinės algos) užmokesčio dydžius⁴⁷⁸.

Tačiau LAT formuojama kitokia praktika. Anot šio teismo teisėjų, DK 194 straipsnis yra specialioji teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, o DK 193 straipsnis netaikytinas (DK 193, 194 straipsniai)⁴⁷⁹.

2007 m. spalio 24 d. nutarime LRKT pabrėžė, kad precedentų konkurencijos atveju (kai teismų analogiškose bylose priimami keli skirtingi sprendimai) turėtų būti atsižvelgiama į precedento sukūrimo laiką ir kitus įtakos turinčius veiksnius. Minėtajame nutarime LRKT pabrėžė, kad tais atvejais, kai objektyviai neišvengiamai būtina koreguoti teismų praktiką, šie gali nukrypti nuo juos ligi tol saisčiusių

⁴⁷⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 3 d. sprendimas byloje UAB „Vilniaus energija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, bylos Nr. A⁶⁶²-1377/2009.

⁴⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, bylos Nr. 3K-3-451/2006.

ankstesnių precedentų ir sukurti naujus, tačiau tai turėtų būti daroma deramai (aiškiai ir racionaliai) argumentuojant.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad LVAT sprendimas yra naujesnis. Kaip jau minėta, LAT išaiškinimas priimtas 2006 m., o LVAT – 2009 metais. Be to, analizuojant LVAT sprendimą matyti, kad šioje administracinėje byloje pareiškėja UAB „Vilniaus energija“ atsiliepiamu į apeliacinį skundą prašė LVAT atsižvelgti į 2006 m. rugsėjo 6 d. LAT nutartyje pateiktą poziciją. Taigi LVAT, priimdamas sprendimą, žinojo apie 2006 m. rugsėjo 6 d. LAT nutartyje aptariamą klausimu suformuotą precedentą, tačiau nusprendė koreguoti teismų praktiką ir analizuojamuoju klausimu sukūrė naują precedentą⁴⁸⁰.

Svarbu priminti ir tai, kad LRKT nutarime buvo išaiškinta, jog teismai turėtų atsižvelgti ne tik į kasacinę tvarka priimtose nutartyse esančius teisės taikymo išaiškinimus, bet ir į teisės taikymo išaiškinimus, esančius kitų aukštesnės instancijos teismų priimtuo-se sprendimuose, nutartyse, nutarimuose, jeigu jie turi precedento reikšmę atitinkamam teismui sprendžiant analogišką bylą, taip pat į savo pačių teisės taikymo praktiką. Kadangi minėtajame nutarime buvo analizuojami su bendrosios kompetencijos teismų veikla susiję klausimai, LRKT pabrėžė, kad aptarti iš Konstitucijos kylantys bendrosios kompetencijos teismų veiklos bei tos veiklos teisinio reguliavimo imperatyvai yra *mutatis mutandis* taikytini ir pagal Konstitucijos 111 straipsnio 2 dalį įsteigtų specializuotų teismų veiklai bei jos teisiniam reguliavimui⁴⁸¹.

LRKT pripažino, kad Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo VI skyrius „Darbo užmokestis“ (2007 m. birželio 7 d. redakcija; Žin., 2007, Nr. 69-2723) prieštarauja Konstitucijai ta apimtimi, kuria jame nebuvo nustatyta teisinio reguliavimo, pagal kurį būtų buvę galima teisingai atlyginti už darbą vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, dirbusiems poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu, atlikusiems papildomas užduotis, viršijančias nustatytą darbo trukmę,

⁴⁸⁰ Dėl apmokėjimo už viršvalandinį darbą ir darbą naktį, kai dirbama poilsio arba švenčių dienomis [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02], <<http://www.vpp.lt/teisine-informacija/konsultacijos/552-dl-aptokjimo-u-virvalandin-darb-ir-darb-nakt-kai-dirbama-poilsio-arba-veni-dienomis->>.

⁴⁸¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 111-4549.

7. Papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiai ir nustatymo tvarka

kai jiems išmokėtinų priedų ir priemonų suma viršijo Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje (2007 m. birželio 7 d. redakcija) nustatytą ribą⁴⁸². LRKT 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimu pripažino, jog Valstybės tarnybos įstatymo VI skyrius „Darbo užmokestis“ ta apimtimi, kuria jame nebuvo nustatyta teisinio reguliavimo, pagal kurią būtų buvę galima teisingai atlyginti už darbą vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, dirbusiems poilsio ir švenčių dienomis bei nakties metu, atlikusiems papildomas užduotis, viršijančias nustatytą darbo trukmę, kai jiems išmokėtinų priedų ir priemonų suma viršijo Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje (2002 m. balandžio 23 d. įstatymo Nr. IX-855, 2007 m. birželio 7 d. įstatymo Nr. X-1175 redakcijos) nustatytą ribą, prieštaravo Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatai „Kiekvienas žmogus <...> turi teisę <...> gauti teisingą apmokėjimą už darbą <...>“, konstituciniam teisinės valstybės principui. Taigi LRKT konstatavo, jog Valstybės tarnybos įstatyme egzistavo vadinamoji legislatyvinė omisija, t. y. tokia teisės spraga, kurią draudžia Konstitucija (arba kuris nors kitas aukštesnės galios teisės aktas). Minėtoji omisija reiškia, kad tiriamajame teisės akte (ar jo dalyje) atitinkamas teisinis reguliavimas nėra nustatytas, nors pagal Konstituciją (arba kurią nors kitą aukštesnės galios teisės aktą, kurio atžvilgiu vertinama tiriamojo žemesnės galios teisės akto (jo dalies) atitiktis) privalo būti nustatytas būtent tame teisės akte (būtent toje jo dalyje)⁴⁸³.

LRKT ne kartą yra pabrėžęs, jog pagal Konstituciją (*inter alia* jos 48 straipsnį) negali būti tokio atvejo, kai valstybės tarnautojui (nagrinėjamoju atveju – pareigūnui), kuris dirba poilsio, švenčių dienomis ar naktį ir atlieka įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomas užduotis, kurios viršija nustatytą darbo trukmę, būtų išvis nemokama arba už šį darbą atlyginama neteisingai. Neužtikrinus Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą, būtų pažeidžiama ne tik tiesiogiai Konstitucijoje įtvirtinta

⁴⁸² Pagal galiojantį reglamentavimą, priedų ir priemonų suma neturi viršyti 70 proc. pareiginės algos. Žr. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 7 d. nutartį byloje *J. K. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*, bylos Nr. A⁶⁶²-1735/2010.

⁴⁸³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 88-3475; 2006, Nr. 1370; 2011, Nr. 330.

asmens teisė, bet ir *inter alia* konstituciniai lygiateisiškumo, teisingumo ir teisinės valstybės principai⁴⁸⁴. Atitinkamai nuo 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojo priimti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimai, kuriais šie prieštaravimai buvo pašalinti.

Gana dažnai darbo užmokestis didėja dėl papildomų uždarbių, premijų ar darbuotojų, pasiekusių aukštesnę kategoriją, perkėlimo iš mažiau mokamų į daugiau mokamas grupes. Pasitaiko atvejų, kai siekiant padidinti darbo užmokestį darbuotojams nepagrįstai skiriamos aukštesnės kategorijos. Tokiais atvejais pažeidžiami teisingo darbo apmokėjimo nustatymo principai, nes darbo užmokestis pirmiausia turėtų didėti dėl didėjančių tarifinių atlygių ir atitinkamai gerėjančių gamybos efektyvumo rodiklių ir tik tada – papildomų priemonių.

Įmonėse nedirbama tomis švenčių dienomis, kurias nustato DK. Švenčių dienomis leidžiama dirbti tik tokius darbus, kurių negalima sustabdyti dėl gamybinių ir techninių sąlygų (nepertraukiamai dirbančios įmonės). Darbų, kurie gali būti dirbami švenčių dienomis, sąrašą tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. DK 162 straipsnyje numatytas draudimas dirbti poilsio ir švenčių dienomis, išskyrus darbus, kurių negalima sustabdyti dėl techninių gamybos sąlygų, ir darbus, būtinus gyventojams aptarnauti. Nėščias, neseniai pagimdžiusias ir krūtimi maitinančias moteris, jaunas (iki 18 metų) ir auginančius vaikus iki trejų metų asmenis bei tuos, kurie vieni augina vaikus iki 14 metų arba neįgaliuosius iki 16 metų, galima skirti dirbti tik jiems sutikus.

Vadovaujantis DK 194 straipsniu, darbas poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, kompensuojamas suteikiant per mėnesį kitą poilsio dieną arba darbuotojui pageidaujant apmokamas ne mažiau kaip dvigubu jam nustatytu valandiniu arba dieniniu atlygiu, nesuteikiant papildomos poilsio dienos. Darbas švenčių dieną pagal grafiką apmokamas ne mažiau kaip dvigubu valandiniu arba dieniniu atlygiu.

Esama ir priešingų sprendimų. Antai teisėjų kolegija konstatuoja, kad atsakovo taikyta kasatoriaus darbo apmokėjimo tvarka atitiko ginčijamu laikotarpiu įstatymuose nustatytą biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, nes atsakovas, nustatydamas vai-

⁴⁸⁴ Pvz., Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d., 2004 m. gruodžio 13 d., 2007 m. kovo 20 d., 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimai.

7. Papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiai ir nustatymo tvarka

ruotojams atlyginimus, taikė didesnę nei 7,7 koeficientą, nors Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 buvo tik rekomendacinio pobūdžio (nutarimo 13 punktas). Ginčo laikotarpiu kasatoriaus gautą darbo užmokestį bylą nagrinėję teismai įvertino lygindami jį su atlyginimu, koks būtų buvęs gautas jam nustačius maksimalų leistiną 7,7 koeficientą darbo užmokestį ir sumokėjus priemoką pagal darbo įstatymų reikalavimus kaip kitų biudžetinių įstaigų, kurioms Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 buvo privalomas, aukštos kvalifikacijos darbuotojams, dirbantiems atsakingus darbus. Šiuo atveju teismai padarė pagrįstą išvadą, kad kasatoriaus gautas atlyginimas buvo teisingas, nes ieškovas gavo 15 364,17 Lt daugiau, negu būtų gavęs pritaikius Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimu Nr. 511 nustatytą maksimalų pareiginės algos koeficientą, ir jo padėtis buvo gerokai palankesnė negu kitų analogiškos kvalifikacijos tą patį darbą biudžetinėse įstaigose ir organizacijose dirbusių darbuotojų, todėl jo teisės nebuvo pažeistos ir atlyginimas nesumažėjo, palyginti su anksčiau buvusiu (šiuo metu kasatoriaus atlyginimo koeficientas yra 13,20, įskaitant priemoką už viršvalandžius, darbą naktį, švenčių bei poilsio dienomis, o anksčiau buvo 10,70 ir 15 procentų priedas). Atsižvelgiant į teismų byloje nustatytą ieškovo darbo pobūdį, darbo laiko režimą Seimo kanceliarijos Transporto skyriuje, tokia išvada atitinka teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Dėl pakeistų apmokėjimo sąlygų kasatoriaus atlyginimas padidėjo ir atitiko jo interesus. Todėl teisėjų kolegija pripažįsta nepagrįstais kasatoriaus argumentus, kad atsakovas sumažino jam atlyginimą⁴⁸⁵.

DK 192 straipsnio 1 dalies lingvistinė analizė leidžia daryti išvadą, kad ši įstatymo nuostata yra imperatyvi, t. y. jeigu esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis darbdavys privalo mokėti didesnę, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestį. Tokiu atveju, kai esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbdavio ir darbuotojo susitarimo dalykas yra tik mokėjimo tarifo dydis, bet ne darbuotojo teisė gauti didesnę atlyginimą – tokia teisė jam nustatyta įstatymo, imperatyviai įtvirtinančio darbdavio pareigą už darbą tokiomis sąlygomis mokėti

⁴⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija*, bylos Nr. 3K-3-602/2008.

didesnį darbo užmokestį. Konkretūs apmokėjimo dydžiai turėtų būti patvirtinami kolektyvinėje arba individualioje darbo sutartyse. Kai byloje nustatyta, jog ieškovai dirbo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, o darbuotojų teisė gauti už darbą tokiomis sąlygomis didesnį darbo užmokestį nustatyta darbo įstatymų ir lokalinių normų, atsakovas (darbdavys), nemokėdamas šiems ieškovams (darbuotojams) didesnio darbo užmokesčio, pažeidė jų teisę gauti teisingą atlyginimą už darbą. Ta aplinkybė, kad konkretus apmokėjimo už darbą, esant nukrypimų nuo normalių sąlygų, dydis nenustatytas kolektyvinėje ar darbo sutartyse, neatleidžia darbdavio nuo įstatymo imperatyviai nustatytos pareigos už darbą tokiomis sąlygomis mokėti didesnį darbo užmokestį. Tuo atveju, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenustatyta konkretaus apmokėjimo už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, dydžio, be to, didesnis atlygis nenumatytas ir individualioje darbo sutartyje, darbuotojas net ir tada, kai darbo sutartis jau sudaryta, nepraranda teisės kreiptis į darbdavį dėl didesnio darbo užmokesčio, jeigu jis dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Sudarant darbo sutartis dėl darbo, atliekamo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, turėtų būti nustatytas didesnis, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis ir darbo sutartyse aiškiai nurodyta, jog nustatytas tarifinis atlygis yra didesnis (ir kiek), atsižvelgiant į nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų. Didesnis apmokėjimo tarifas už darbą aptariamomis sąlygomis galėtų būti taikomas ir nustatant didesnį tarifinį atlygį, ir priemoką⁴⁸⁶.

⁴⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. A., E. B., R. B., A. J., A. G., A. G., S. G., A. K., N. M., R. M., A. M., B. P., K. Š., R. Š., V. T., J. T., S. U., E. U., M. Ž. v. Valskybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-7-83/2011.

8. DĖL TEISĖS Į DIENPINIGIUS VYKSTANT Į TARNYBINES KOMANDIRUOTES

Tarnybinė komandiruotė – darbdavio nurodymu darbo sutartimi su-lygto darbo funkcijos atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje. Kaip tarnybinė komandiruotė nekvalifikuojamas darbas, atliekamas kitoje vietovėje, negu įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, jeigu darbo su-artyje sulygta, kad darbo pobūdis bus kilnojamas. Tokiais atvejais svarbu aiškinti darbo sutarties turinį, t. y. kokios darbo funkcijos ir kokia jų atlikimo vieta nustatyta šalių susitarimu. Kilnojamojo darbo pobūdis, kaip specifinis ir neretai nuolat išliekantis darbo santykių srityje, turėtų būti nustatomas darbo sutartimi. Kai lingvistiškai aiš-kinant darbo sutartį negalima konstatuoti tokio susitarimo buvimo, teismas, siekdamas atriboti tarnybinę komandiruotę nuo kilnojamojo darbo, konkretaus ginčo atveju turėtų atsižvelgti į teisinių darbo san-tykių subjektų specifiškumą, sulygtų darbo funkcijų pobūdį ir kitas aplinkybes. Teismas, aiškindamas darbo sutartį, turi diskreciją vertinti, ar susitarimas atitinka DK 35 straipsnio reikalavimus.

Komandiravimas į užsienio valstybes gali būti skirtingo pobū-đžio: paprastasis ir pagal paslaugų teikimo sutartį. Pavyzdžiui, ginčas kilo dėl darbuotojo, pagal paslaugų sutartį komandiruoto į užsienį, teisių, todėl teisėjų kolegija sprendė klausimą dėl tokio darbuotojo teisių apsaugą reglamentuojančių teisės aktų aiškinimo ir taikymo. Kai darbuotojas į ES valstybę narę komandiruojamas teikti paslau-gų, jam galioja imperatyvusis ES teisės aktų nustatytas minimalusis komandiruoto darbuotojo apsaugos standartas, įtvirtintas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva 96/71/EB). Direktyvos 96/71/EB tikslas – nustatyti pag-rindines minimalią apsaugą darbuotojams užtikrinančias teisės nor-mas, kurių privalo laikytis darbdaviai, siųsdami darbuotoją į kitą vals-tybę narę teikti paslaugų. 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai įstojus į ES, į kitą ES valstybę narę teikti paslaugas komandiruoto darbuotojo teisių apsauga, garantuojama Lietuvos nacionalinės darbo teisės, buvo pa-pildyta darbuotojo teise gauti komandiruotės valstybėje narėje metu nustatyto darbo užmokesčio minimumą. Direktyva 96/71/EB Lietu-

voje įgyvendinta 2005 m. gegužės 12 d. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymu, kurio 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad į ES valstybę narę komandiruoto darbuotojo garantijos, susijusios su minimaliuoju darbo užmokesčiu, taikytinos tik tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų. Teismas, nagrinėdamas komandiravimo į užsienio valstybę atvejį, turi *ex officio* patikrinti, ar komandiruoto į užsienį darbuotojo teisių apsaugai taikytinos ES teisės aktų ir jas įgyvendinančių specialiųjų nacionalinės teisės aktų nuostatos. Nagrinėjamojoje byloje kasatorius buvo siunčiamas teikti paslaugų į Prancūziją ir Vokietiją (Prancūzijoje jis buvo nuo 2004 m. rugpjūčio 8 d. iki 2004 m. rugpjūčio 19 d.; Vokietijoje – nuo 2005 m. vasario 22 d. iki 2005 m. kovo 16 d.). Teisėjų kolegija konstatuoja, kad šiuo atveju Direktyvos 96/71/EB nuostatos, įtvirtinančios minimalią darbuotojo teisių apsaugą (teisę gauti darbo užmokesčio minimumą), garantuotą Prancūzijoje ar Vokietijoje, paslaugų teikimo tose valstybėse laikotarpiu netaikytinos, nes kasatoriaus komandiruotės laikas neviršijo 30 dienų termino (Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 3 dalis). Dėl to šioje byloje kasatoriaus, kaip į užsienį komandiruoto darbuotojo, teisių apsaugai taikytinos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos, *inter alia* nustatančios šias komandiruojamų į užsienį darbuotojų garantijas: per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis (DK 220 straipsnio 1 dalis), garantuojama darbo laiko apskaita (DK 143 straipsnio 1 dalies 2 punktas), mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos (DK 220 straipsnio 1 dalis)⁴⁸⁷.

Praktikoje pasitaiko ir piktnaudžiavimo atvejų, pavyzdžiui, vengdamas mokėti mokesčius darbdavys su darbuotoju sudaro apgaulingą sutartį arba savo įsakymu sumažina mokėtiną dienpinigių normą, įpareigodamas darbuotoją pasirašyti, ir tai pateikia kaip abipusį šalių susitarimą. Antai LAT teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinės instancijos teismas, priėmęs sprendimą dėl darbdavio ir darbuotojo teisės susitarti dėl dienpinigių mažinimo darbdavio įsakymu ir darbuotojui jį pasirašius, ir tvirtindamas, jog toks įsakymas laikytinas darbo sutarties pakeitimu, pažeidė DK normas, reglamentuojančias

⁴⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, bylos Nr. 3K-3-449/2009.

individualių darbo sutarčių sudarymą ir vykdymą, bei nukrypo nuo LAT suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos. Anot teisėjų kolegijos, pirmosios instancijos teismas turėjo pakankamą teisinį pagrindą priteisti ieškovams dienpinigius už faktiškai komandiruotėse būtą laiką. Priešingas sprendimas prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo, teisingo apmokėjimo už darbą principams⁴⁸⁸.

Kita vertus, ETT pabrėžia, kad dienpinigiai gali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi tokiais pačiomis sąlygomis kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalųjį darbo užmokestį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje. Todėl teismas sprenddamas bylą nustatė, kad ginčijami dienpinigiai tokiems komandiruojamiems darbuotojams turi būti mokami, nes jie mokami vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems Suomijos teritorijoje. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje dienpinigiai ir kitos išmokos, susijusios su komandiruotės išlaidomis, kai darbas atliekamas kelionėje, į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį neįskaitomi. Nagrinėjamojoje byloje nustatyta, kad kasatorius (ieškovas) darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas atliko tik užsienyje. Kasatorius ir atsakovas, remdamiesi Norvegijos teisės aktais, buvo sudarę dar vieną darbo sutartį, kurioje buvo numatytos analogiškos darbo funkcijos, tačiau daug didesnis darbo užmokestis. Šios kelionės darbdavio buvo įforminamos kaip komandiruotės, todėl ir gaunamos išmokos buvo apskaitomos kaip dienpinigiai ir kitos su komandiruotėmis susijusios išlaidos. Bylą nagrinėję teismai netyrė, ar tokios nuolatinės darbuotojo išvykos į tą pačią užsienio valstybę atitiko komandiruotes reglamentuojančių teisės aktų reikalavimus, ar visi darbdavio išmokėti dienpinigiai yra susiję tik su faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų kompensavimu, ar kai kurie iš jų turėtų būti laikomi darbo užmokesčio dalimi. Šios faktinės aplinkybės yra svarbios, siekiant teisingai apskaičiuoti vidutinį darbuotojo (šiuo atveju – ieškovo) darbo užmokestį, pagal kurį darbdavio pareiga yra atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju⁴⁸⁹.

⁴⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. ir V. L. D. v. UAB „Jofa“*, bylos Nr. 3K-3-53/2008.

⁴⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. UAB „Litgorus“*, bylos Nr. 3K-3-218/2014.

9. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPŲ TAIKYMO DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Atlikta bylų analizė rodo, kad teisingo apmokėjimo už darbą principas, atmetus bendruosius – teisingumo, protingumo, sąžiningumo bei proporcingumo – principus, yra vienas populiariausių, t. y. taikytas 82 atvejais (18,3 proc.) iš 449 bylų, kurioms buvo taikomas bet kuris iš darbo teisės principų.

8.1 lentelė. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymas sprendžiant darbo teisės instituto ginčus

Taikomi principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=82)
Apmokėjimo	79	96,3
Darbo ir poilsio laiko	7	8,5
Drausminės nuobaudos	2	2,4
Materialinės atsakomybės	5	6,1
Sudarant darbo sutartį	4	4,9
Vykdam darbo sutartį	23	28,0
Keičiant darbo sutartį	8	9,8
Nutraukiant darbo sutartį	36	43,9
Kolektyvinių santykių srityje	6	7,3
Atostogų suteikimo	4	4,9
Naktinio ar viršvalandinio darbo	11	13,4
Pirmenybės likti darbe	1	1,2
Darbo sąlygų	1	1,2
Terminuotų darbo sutarčių sudarymo	0	0,0
Nepagrįsto atleidimo	12	14,6
Įmonės ir (ar) verslo ar jo dalies perdavimo atveju	1	1,2
Nelaimingų atsitikimų darbe atveju	0	0,0
Kita	1	1,2

8.1 lentelėje matyti, kad daugeliu atvejų, t. y. net 79 bylose (96,3 proc. visų bylų, kurioms buvo taikomas šis principas), teismas,

9. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

nagrinėdamas darbo apmokėjimo ginčus, konstatuoja teisingo apmokėjimo už darbą principą ir juo motyvuoja savo priimtus sprendimus. Net 36 bylose (43,9 proc.) taiko šį principą dėl ginčų, susijusių su darbo santykių nutraukimu, ir 23 bylose (28 proc.) dėl darbo sutarties pakeitimų ar vykdymo.

Reikėtų priminti, kad net 50 proc. bylų šiuo principu remiamasi dėl jau anksčiau suformuotos teismų praktikos (žr. 8.2 lentelę), o 53 bylose (64,6 proc. iš 82 bylų) šio principo taikymas nebuvo tik formalus (žr. 8.3 lentelę). Teismas, sprenddamas ginčą, plačiau aiškino principo esmę, konstatavo ir argumentavo savo sprendimus net 67 atvejais, arba 81,7 proc., visų bylų, kurioms buvo taikomas šis principas, ir tai turėjo įtakos priimant sprendimą.

8.2 lentelė. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymas

Kaip taikomas teisės principas (ar juo vadovaujamosi)	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=82)
Remiantis jau suformuota teismų praktika – precedentais	41	50,0
Formaliai (neargumentuotai), neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo	11	13,4

8.3 lentelė. Ar teisingo apmokėjimo už darbą principu remiamasi tik formaliai?

Formaliai (neargumentuotai), neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=82)
Taip	11	13,4
Ne	53	64,6
Nėra duomenų	18	22,0
Iš viso	82	100

Teismas, atkurdamas teisingumą ir nagrinėdamas teisingo apmokėjimo už darbą ginčą, dažniausiai (maždaug 34 atvejais, arba 41,5 proc., tokių bylų) remiasi savo skaičiavimais, tačiau 24 atvejais (29,3 proc.) atsižvelgta į darbdavio skaičiavimus ir 17 atvejų

(20,7 proc.) – į darbuotojo pateiktus dokumentus ar skaičiavimus (žr. 8.4 lentelę).

8.4 lentelė. Kuo rėmėsi teismas, apskaičiuodamas nesumokėtą darbo užmokestį ar jo dalį ir kitas su darbu susijusias išmokas?

Teismas rėmėsi	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=82)
Darbdavio pateikta pažyma ar kt. dokumentu	24	29,3
Darbuotojo skaičiavimais ar dokumentais	17	20,7
Atliko savo skaičiavimus	34	41,5
Nenurodyta	34	41,5

Teismai kartu su teisingo apmokėjimo už darbą principu taiko ir kitus principus. Iš tyrimo rezultatų matyti (tai jau pastebi ir kai kurie autoriai), kad dažniausiai taikoma vadinamoji Šventoji trejybė⁴⁹⁰, t. y. teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai (žr. 8.5 lentelę). Be to, galima pabrėžti, kad neretai taikomi ir proporcingumo (net 23,2 proc.) bei teisėtų lūkesčių (15,9 proc.) principai. Išsamiau jie nagrinėjami IX ir X skyriuose.

⁴⁹⁰ Darytina preliminarai prielaida, jog po truputį teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai tampa įprasta teismų „mantra“ argumentuojant sprendimus civilinėse bylose. Net ir neatlikus išsamios teismų praktikos analizės, skaitant bylas neretai susidaro įspūdis, jog konstatuojamas minėtųjų principų pažeidimas dažnai tampa prielaida priteisti piniginę kompensaciją, tačiau principų turinys lieka neatskleistas (belieka tik „įtikėti“). Žr.: LANKAUSKAS, M.; BALTRIMAS, J. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai (mokslo studija, moksl. red. dr. P. Ragauskas). Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014, p. 13 [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02], <http://www.teise.org/data/Baltrimas_Lankauskas_studija.pdf>.

9. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymo darbo ginčų bylose
tyrimo rezultatų apibendrinimas

8.5 lentelė. Teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymas kartu su
kitais teisės principais

Principo taikymas kartu su kitu (-ais) principu (-ais)	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=82)
Teisingumo	34	41,5
Protingumo	29	35,4
Sąžiningumo	30	36,6
Asociacijų laisvės	0	0,0
Laisvės pasirinkti darbą	0	0,0
Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą	0	0,0
Darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis	2	2,4
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	0	0,0
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0	0,0
Darbo santykių stabilumo	10	12,2
Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes	1	1,2
Kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus	3	3,7
Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus	3	3,7
Teisėtų lūkesčių	13	15,9
Proporcingumo	19	23,2
Kita	6	7,3

Apibendrinant principų taikymo tendencijas darytina išvada, kad teisingo apmokėjimo už darbą principas, atmetus bendruosius – teisingumo, protingumo, sąžiningumo ir proporcingumo – principus,

yra vienas iš populiariausių. Daugeliu atvejų teisingo apmokėjimo principu teismas konstatuoja ir motyvuoja savo sprendimus bylose dėl darbo apmokėjimo ar darbo sutarties pakeitimo, jos vykdymo ar nutraukimo. Reikėtų pabrėžti, kad net 50 proc. bylų principas taikomas remiantis dėl jau anksčiau suformuota teismų praktika. Galbūt dėl to teismas, nagrinėdamas ginčą, plačiau aiškino tik šio principo esmę, ja konstatuodamas ir argumentuodamas savo sprendimus. Net 81,7 proc. visų bylų priimant sprendimą šio principo taikymas turėjo įtakos.

IX SKYRIUS

TEISĖTŲ LŪKESČIŲ APSAUGOS PRINCIPAS

prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas neatsiejamas nuo teisėtų lūkesčių apsaugos principo, kuris suprantamas kaip principas, apsaugantis asmens, kuriam teisinė sistema suteikia pagrindą tikėtis, kad jis gaus tam tikrą rezultatą, jeigu veiks teisėtai, interesus⁴⁹¹. Teisėtų lūkesčių principas, nors ir nėra tiesiogiai įvardytas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir, kaip pabrėžia E. Šileikis, gana ilgai nebuvo konkrečiai minimas LRKT jurisprudencijoje, priskirtinas prie sąlygiškai absoliučių konstitucinių principų. Asmuo, įgijęs teises pagal teisinį reguliavimą, negali absoliučiai tikėtis, kad šis teisinis reguliavimas iš esmės niekada nebus pakeistas ar panaikintas⁴⁹².

Pagal nusistovėjusią teismų praktiką, teisėtų lūkesčių apsaugos principas yra vienas iš svarbiausių ES⁴⁹³. Kaip dažniausiai nurodo teismai, bet kuris privatus asmuo turi teisę remtis teisėtų lūkesčių apsaugos principu, kai patenka į padėtį, leidžiančią manyti, jog Bendrijos institucijos administracija, suteikdama aiškių garantijų, jam sukėlė ir pagrįstų lūkesčių⁴⁹⁴. Be to, minėtosios garantijos turėtų būti derinamos su taikytinomis normomis⁴⁹⁵.

Naujos redakcijos DK teisėtų lūkesčių principas įvardijamas tiesiogiai, todėl galima teigti, kad šio principo plėtojimas darbo santykių srityje tampa svarbus ir jį taikant gali kilti tam tikrų klausimų.

⁴⁹¹ Panevėžio apygardos teismo 2011 m. balandžio 5 d. sprendimas civilinėje byloje *J. S. v. Valsybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (ankščiau – Kauno apskrities viršininko administracija)*, bylos Nr. 2A-177-198/2011.

⁴⁹² ŠILEIKIS, E. Teisėtų lūkesčių principas ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. Iš: *Konstitucinė jurisprudencija*, Nr. 3(19). Vilnius, 2010, p. 236.

⁴⁹³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1981 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje *Firma Anton Dürbeck v Hauptzollamt Frankfurt am Main-Flughafen*, bylos Nr. 112/80, Rink. p. 1095, 48 punktas.

⁴⁹⁴ Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1987 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Delauche v. Komisija*, 111/86, Rink. p. 5345, 24 punktą; 2000 m. gegužės 25 d. sprendimo *Kögler v. Teisingumo Teismas*, C-82/98 P, Rink. p. I-3855, 33 punktą; 2006 m. birželio 22 d. sprendimo *Belgija ir Forum 187 v. Komisija*, C-182/03 ir C-217/03, Rink. p. I-5479, 147 punktą.

⁴⁹⁵ Šiuo klausimu žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1985 m. birželio 20 d. sprendimo *Pauvert v. Audito Rūmai*, 228/84, Rink. p. 1969, 14 ir 15 punktus bei 1986 m. vasario 6 d. sprendimo *Vlachou v. Audito Rūmai*, 162/84, Rink. p. 481, 6 punktą.

TeisėtŲ lŪkesčių principas, kildinamas iš teisinio saugumo principo, yra glaudžiai susijęs ir su kitais principais, tokiais kaip žmogaus teisių apsaugos, darbo santykių stabilumo ir kt., jis aptinkamas ir reguliuojant teisinius darbo santykius. Tai galima pagrįsti ir atliktos bylų analizės rezultatais, kurie rodo, kad šis principas gana dažnai taikomas (net 61 atveju, ir tai sudaro 13,6 proc. bylų, kurioms buvo taikomi bet kurie darbo teisės principai). Reikėtų pabrėžti, kad, be bendrųjų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų, teisėtŲ lŪkesčių principas darbo bylose dažniausiai buvo taikomas kartu su proporcingumu (32,8 proc.) ir teisingo apmokėjimo už darbą (13,1 proc.) bei saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principais (13,1 proc.) (žr. 9.1 lentelę).

9.1 lentelė. TeisėtŲ lŪkesčių principo taikymas kartu su kitais principais

Principo taikymas su kitais principais	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=61)
Teisingumo	28	45,9
Protingumo	22	36,1
Sąžiningumo	19	31,1
Asociacijų laisvės	0	0,0
Laisvės pasirinkti darbą	1	1,6
Valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą	1	1,6
Darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis	1	1,6
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	8	13,1
Teisingo apmokėjimo už darbą	8	13,1
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0	0,0
Darbo santykių stabilumo	1	1,6

Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes	0	0,0
Kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus	0	0,0
Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus	3	4,9
Proporcingumo	20	32,8
Kita	10	16,4

Teisėtų lūkesčių principu buvo remiamasi sprendžiant įvairius darbo ginčus – net 31 atveju dėl darbo apmokėjimo, 19 atvejų – nutraukiant darbo sutartį, 8 atvejais – nepagrįsto atleidimo iš darbo, 6 atvejais – vykdant darbo sutartį, 5 atvejais – taikant drausminę atsakomybę, 4 atvejais – keičiant darbo sutartį, 3 atvejais – sudarant darbo sutartį, bei po 2 atvejus: dėl darbo ir poilsio laiko, materialinės atsakomybės, kolektyvinių santykių srityje, pirmenybės likti darbe, kai kiti darbuotojai atleidžiami, nustatant ar skaičiuojant darbo stažą, ir 1 atveju įmonės ir verslo ar jos dalies perdavimo byloje (žr. 9.2 lentelę).

9.2 lentelė. Principai, taikomi nagrinėjant darbo teisės instituto ginčus

DT instituto ginčiuose taikomi principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=61)
Apmokėjimo	29	47,5
Darbo ir poilsio laiko	2	3,3
Drausminės nuobaudos	4	6,6
Materialinės atsakomybės	2	3,3
Sudarant darbo sutartį	2	3,3
Vykdant darbo sutartį	6	9,8
Keičiant darbo sutartį	3	4,9
Nutraukiant darbo sutartį	19	31,1
Kolektyvinių santykių srityje	2	3,3
Atostogų suteikimo	0	0,0
Naktinio ar viršvalandinio darbo	1	1,6
Pirmenybės teisės likti dirbti	2	3,3

Darbo sąlygų	0	0,0
Terminuotų darbo sutarčių sudarymo	0	0,0
Nepagrįsto atleidimo	8	13,1
Įmonės ar verslo ar jo dalies perdavimo atveju	1	1,6
Nelaimingų atsitikimų darbe atveju	0	0,0
Kita	16	26,2

Nagrinėjant bylas teisėtų lūkesčių apsaugos principu dažniausiai buvo remiamasi (88,5 proc.) vykdant teisingumą, mažiau nei pusėje (44,3 proc.) bylų – nesureguliuotiems santykiams pagrįsti ir spragoms užpildyti, 29,5 proc. – normoms išaiškinti ir tik 6,6 proc. bylų principas taikytas siekiant priderinti normas prie laikotarpio (žr. 9.3 lentelę).

9.3 lentelė. Principo taikymo tikslai

Kokiems tikslams taikomas principas?	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=61)
Nesureguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti	27	44,3
Normoms išaiškinti	18	29,5
Normoms suderinti su laikotarpiu	4	6,6
Teisingumo vykdymui užtikrinti	54	88,5

Tyrimo rezultatai parodė, kad 29,5 proc. bylų ieškovas teisėtai tikėjosi papildomo atlygio, ir 21,3 proc. bylų ieškovo lūkesčiai buvo nepagrįsti, bet dažniausiai, net 49,2 proc. atvejų, nebuvo galima spręsti apie principo taikymo pagrįstumą (žr. 9.4 lentelę).

9.4 lentelė. Ar ieškovas teisėtai tikėjosi papildomo atlygio?

Ieškovas turėjo teisėtą pagrindą tikėtis papildomo atlygio	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=61)
Taip	18	29,5
Ne	13	21,3
Nėra duomenų	30	49,2
Iš viso	61	100

Toliau, remiantis teorinėmis įžvalgomis, bus nagrinėjamas bylų turinys. Tyrimo rezultatai parodė, kad teisėtų lūkesčių principas dažniausiai buvo minimas apmokėjimo už darbą bylose, todėl bus nagrinėjamos konkrečios tendencijos. Teisėtų lūkesčių principas pirmą kartą buvo paminėtas 2001 m. liepos 12 d. LRKT nutarime dėl teisėjų atlyginimų mažinimo, ne tiesiogiai, bet išvestas iš teisinės valstybės principo, paminint ir teisėtus interesus. Antrąjį kartą teisėtų lūkesčių principas tiesiogiai įvardijamas 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime⁴⁹⁶: pabrėžia, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugą. Konstitucinis teisėtų lūkesčių apsaugos principas reiškia⁴⁹⁷:

- 1) įgytų teisių apsaugą, vadinasi, jeigu asmeniui pagal teisės aktus yra nustatytas tam tikras apmokėjimas už darbą, jis ir turi būti mokamas nustatytą laiką;
- 2) visų valstybės institucijų pareigą laikytis prisiimtų įsipareigojimų;
- 3) teisinį reguliavimą galima keisti tik (a) išimtiniais atvejais, (b) laikinai ir (c) jeigu yra būtina siekiant apsaugoti Konstitucijoje įtvirtintas vertybes; laikantis iš anksto nustatytos tvarkos ir nepažeidžiant Konstitucijos principų bei normų;
- 4) net ir tokiais išimtiniais atvejais apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas pažeidžiant Konstitucijoje įtvirtintą asmens ir visuomenės interesų pusiausvyrą (pvz., apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas tik atskiroms darbuotojų, kuriems už darbą mokama iš valstybės biudžeto ar savivaldybių biudžetų lėšų, kategorijoms);
- 5) apmokėjimo už darbą mažinimas turi atitikti konstitucinį proporcingumo principą⁴⁹⁸.

⁴⁹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“, bylos Nr. 16/2000. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.

⁴⁹⁷ *Ibid.*

⁴⁹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. sausio 15 d. sprendimo „Dėl Konstitucinio Teismo nutarimų nuostatų, susijusių su Seimo narių atlyginimo

Asmens teisės, įgytos įstatymo, susitarimo ar sutarties pagrindu, turi turėti atitinkamą garantą, kad jos išliks iki šalių sprendimo jas keisti arba kol pasikeis teisinis reguliavimas. Tam tikro teisinio reguliavimo stabilumas priklauso nuo veiksmų, kurie gali turėti įtakos jų pakeitimams. Finansinis ir ekonominis šalies stabilumas yra naudingas verslui ir darbo vietoms išlaikyti. Mokestinės naštos verslui ir iš darbo gaunamoms pajamoms pakeitimas gali turėti neigiamos įtakos verslui ir galimybei jį išlaikyti. Be to, jeigu toks pakeitimas būtų staigus, verslas neturėtų galimybės prisitaikyti prie pokyčių ir įvertinti rizikos. Todėl tokio pobūdžio teisiniam reguliavimui nustatoma taisyklė, apsauganti nuo staigių, vadinamųjų vienos nakties, sprendimų. Antai Mokesčių administravimo įstatymo 3 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog „Lietuvos Respublikos Seimas turi užtikrinti, kad Lietuvos Respublikos mokesčių įstatymai, nustatantys naują mokestį ir jo tarifą, mokesčio lengvatą, sankcijas už mokesčių įstatymų pažeidimus arba iš esmės keičiantys apmokestinimo tam tikru mokesčiu tvarką ar apmokestinimo teisinio reglamentavimo bei taikymo principus, išgaliotų ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo jų paskelbimo dienos“⁴⁹⁹. Pusės metų terminas turėtų būti suteikiamas tam, kad būtų galima pasirengti pokyčiams, susitvarkyti vidaus dokumentus (buhalteriją, sutartis, formas, blankus ir kt.), o jeigu reikia – atlikti techninių pakeitimų (kompiuterinės programos, kasos aparatų duomenų pakeitimų ar naujų įdiegimai ir kt.) ir pan.

Kaip jau minėta, teisėtų lūkesčių principas glaudžiai susijęs su darbo santykių stabilumo principu, kuris dažniau siejamas su darbo santykių pasibaigimu, t. y. darbo sutarties nutraukimu įstatymo nustatytais pagrindais ir tvarka (plačiau žr. XII skyrių) bei keičiamomis darbo sąlygomis. Pradėjęs dirbti darbuotojas turi žinoti, kokiomis darbo sąlygomis ir kiek laiko jis dirbs, jeigu kas nors keisis – turi teisę

mažinimu, išaiškinimo“ (*Valstybės žinios*, 2009, Nr. 6–170) motyvuojamosios dalies IV skyriaus 10 punkto nuostatos. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 6–170; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 46–2219.

⁴⁹⁹ Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63–2243.

apie tai sužinoti iš anksto, o tam tikrais darbo santykių nutraukimo atvejais (ypatingais atvejais, dėl svarbių priežasčių) už tą nepatogumą gauti atitinkamą kompensaciją. Išankstinis žinojimas, kaip ir kokiomis darbo sąlygomis darbuotojas dirbs tam tikrą laiką, iš esmės atitinka teisėtų lūkesčių principo turinį. Dėl darbo sąlygų pakeitimo DK numatoma įvairių nuostatų, susijusių su išankstiniu viena kitos šalies įspėjimu ar atsiklausimu. Antai pagal DK 120 straipsnį, dėl keičiamų būtinųjų darbo sutarties sąlygų darbdavys turėtų gauti išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą. Atkreiptinas dėmesys, kad nei DK 203 straipsnis, nei kiti DK straipsniai imperatyviai nenurodo termino, per kurį darbuotojas turėtų pranešti apie sutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Kaip nurodo LAT, pranešime apie darbo sąlygų keitimą turi būti nurodoma darbo sąlygų keitimo priežastis ir protingas terminas, per kurį darbuotojas turi apsispręsti, ar toliau dirbti pakeistomis darbo sąlygomis⁵⁰⁰.

Kai pagal DK 120 straipsnio 3 dalį nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys, vadovaudamasis DK 203 straipsniu, apie tai turi raštu pranešti darbuotojams prieš mėnesį iki jų įsigaliojimo. Šis terminas duotas tam, kad asmuo galėtų įvertinti pokyčius ir priimti sprendimą, ar dirbti pakeistomis sąlygomis. Teisėjų kolegija pabrėžia, kad šiame straipsnyje išankstinis įspėjimas apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą įstatymo leidėjo nustatytas tam, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta dirbti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis⁵⁰¹. Dėl pakeistų darbo apmokėjimo sąlygų darbuotojas negali būti verčiamas dirbti už mažesnę darbo užmokestį⁵⁰².

Kaip jau minėta, LAT teisėjų kolegija byloje konstatavo, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas; keičiant darbo

⁵⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Autrolis“*, bylos Nr. 3K-3-111/2011.

⁵⁰¹ *Ibid.*

⁵⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. Ignalinos „Šaltinėlio“ mokykla*, bylos Nr. 3K-3-665/2013.

apmokėjimo sąlygas, mažinti darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo negalima⁵⁰³. Net esant sunkiai valstybės ekonominei ir finansinei padėčiai, sprendimai dėl darbo užmokesčio mažinimo turėtų būti priimami pagrįstai. Kaip išaiškino LRKT, atlyginimo už darbą mažinimas turi būti laikinas ir grindžiamas aplinkybėmis, liudijančiomis itin sunkią valstybės ekonominę, finansinę padėtį, taigi:

- laikinas atlyginimų mažinimas per biudžetinius metus turėtų būti nuolat koreguojamas, atsižvelgiant į valstybės pajamų ir biudžetą surinkimo planą, arba jis turi būti koreguojamas per dvejų, trejų metų ar ilgesnį (kol baigsis valstybėje esanti trumpalaikė krizė) laikotarpį;
- mažesni atlyginimai gali būti mokami tik laikinai, t. y. tol, kol valstybėje yra tam tikra ypatingoji padėtis. Kai ekonomika stabilizuojasi, turėtų būti grąžinami iki šios padėties susidarymo valstybėje nustatyti iš valstybės ir savivaldybės biudžetų lėšų finansuojamų institucijų pareigūnų ir valstybės tarnautojų (kitų darbuotojų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų) atlyginimų dydžiai⁵⁰⁴.

Be to, LRKT pabrėžė, kad pagal Konstituciją netoleruotinos situacijos, kai valstybės tarnautojų atlyginimai, esant sunkiai ekonominei ir finansinei padėčiai, valstybėje būtų mažinami neproporcingai, *inter alia* taip, kad aukštos kvalifikacijos reikalaujanti darbą atliekančio valstybės tarnautojo atlyginimo dydis būtų priartintas prie ne tokį sudėtingą darbą dirbančio žemesnės kvalifikacijos valstybės tarnautojo atlyginimo ar net suvienodintas su juo, arba tam tikrų grupių valstybės tarnautojų atlyginimai būtų sumažinti atsižvelgiant ne į visą gaunamą darbo užmokestį, o tik į atskiras valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sudedamąsias dalis ir pan.⁵⁰⁵ Tuo LRKT pripažino, kad

⁵⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Autoaljansas“, bylos Nr. 3K-3-87/2013.

⁵⁰⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 46-2219.

⁵⁰⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos (1993-2009). Vilnius, 2010, p. 409.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo VI skyrius „Darbo užmokestis“ (2007 m. birželio 7 d. redakcija; Žin., 2007, Nr. 69-2723) prieštarauja Konstitucijai dėl to, kad jame nebuvo nustatyta teisinio reguliavimo, pagal kurį būtų buvę galima teisingai atlyginti už darbą vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, dirbusiems poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu, atlikusiems papildomų užduočių ir viršijusiems nustatytą darbo trukmę, kai jiems išmokėtinų priedų ir priemokų suma buvo didesnė už Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje (2007 m. birželio 7 d. redakcija) nustatytą ribą. Atitinkamai nuo 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimai, kuriais minėtieji prieštaravimai buvo pašalinti. Be to, LRKT 2013 m. liepos 1 d. nutarimu konstatavo, kad šiuo LRKT nutarimu pripažinus įstatymų nuostatas⁵⁰⁶, nustatančias neproporcingą asmenų, kuriems už darbą

⁵⁰⁶ Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio pakeitimo įstatymo (2009 m. liepos 17 d. redakcija) 2 straipsnis, Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio pakeitimo įstatymo (2009 m. balandžio 28 d. redakcija) 3 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlis (2009 m. balandžio 28 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m. gegužės 1 d., Žin., 2009, Nr. 49-1940; 2009 m. liepos 17 d. redakcija, Žin., 2009, Nr. 91-3917), kuriame nustatyti sumažinti teisėjų pareiginės algos (atlyginimo) koeficientai tiek, kiek tokiu teisiniu reguliavimu neproporcingai sumažinti teisėjų atlyginimai, Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto pakeitimo įstatymo 1 straipsnio pakeitimo įstatymo 3 straipsnis, Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto (2008 m. lapkričio 6 d. redakcija) 41 straipsnio 4 dalis, Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto (2000 m. balandžio 18 d. redakcija) 42 straipsnio 6 dalis, Lietuvos Respublikos Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos statuto 32 straipsnio pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos statuto 32 straipsnio 3 dalis (2009 m. liepos 17 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m. rugpjūčio 1 d., Žin., 2009, Nr. 91-3922) tiek, kiek joje nustatyti sumažinti priedų už kvalifikacinę kategoriją dydžiai, Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto 20 straipsnio pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis. Pripažinti, kad Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto 20 straipsnio 3 dalis (2009 m. liepos 17 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m. rugpjūčio 1 d., Žin., 2009, Nr. 91-3921) tiek, kiek joje nustatyti sumažinti priedų už kvalifikacinę kategoriją dydžiai, Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto 43 straipsnio pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto 43 straipsnio 3 dalis (2009 m. liepos 17 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m.

mokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, atlyginimų mažinimo lygį, prieštaraujančiomis *inter alia* Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatai „kiekvienas žmogus <...> turi teisę <...> gauti teisingą apmokėjimą už darbą“; iš Konstitucijos 23 straipsnio kyla reikalavimas įstatymų leidėjui nustatyti asmenų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, patirtų praradimų kompensavimo mechanizmą, t. y. tvarką, kuria valstybė per protingą laikotarpį (*inter alia* atsižvelgiant į valstybės ekonominę ir finansinę padėtį, įvertinant galimybes sukaupti (gauti) lėšų, būtinų tokiam kompensavimui) teisingai – tiek, kiek patirtieji praradimai buvo neproporcingi – juos kompensuos. Siekiant išvengti masinio asmenų, kuriems už darbą mokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, kreipimosi į teismus prašant priteisti neišmokėtą atlyginimų dalį, susidariusią šiuo LRKT nutarimu pripažintomis prieštaraujančiomis Konstitucijai įstatymų nuostatomis sumažinus pareiginės algos (atlyginimo) koeficientus, priedų už kvalifikacinę klasę ar kategoriją dydžius, toks teisinis reguliavimas nustatytinas be nepagrįsto delsimo⁵⁰⁷.

rugpjūčio 1 d., Žin., 2009, Nr. 91-3920) tiek, kiek joje nustatyti sumažinti priedų už kvalifikacinę kategoriją dydžiai, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto 30 straipsnio pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto 30 straipsnio 4 dalis (2009 m. liepos 17 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m. rugpjūčio 1 d., Žin., 2009, Nr. 91-3919) tiek, kiek joje nustatyti sumažinti priedų už kvalifikacinę kategoriją dydžiai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio ir 1 priedo pakeitimo įstatymo 4 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio 3 dalis (2009 m. liepos 17 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m. rugpjūčio 1 d., Žin., 2009, Nr. 91-3918) tiek, kiek joje nustatyti sumažinti priedų už kvalifikacinę klasę dydžiai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 25 straipsnio ir 1 priedo pakeitimo įstatymo 4 straipsnio 3 dalis, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedas (2009 m. liepos 17 d. redakcija, Žin., 2009, Nr. 91-3918), kuriame nustatyti sumažinti 11–20 pareigybių kategorijų valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai tiek, kiek tokiu teisiniu reguliavimu neproporcingai sumažinti valstybės tarnautojų atlyginimai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedo pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedas (2009 m. balandžio 23 d. redakcija, įsigaliojusi 2009 m. gegužės 1 d., Žin., 2009, Nr. 49-1937), kuriame buvo nustatyti sumažinti 15–20 pareigybių kategorijų valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai, tiek, kiek tokiu teisiniu reguliavimu buvo neproporcingai sumažinti valstybės tarnautojų atlyginimai. Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimą „Dėl valstybės tarnautojų ir teisėjų atlyginimų mažinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 103-5079.

⁵⁰⁷ *Ibid.*

Vertinant minėtą LRKT sprendimą reikėtų pabrėžti, kad LRKT išvadą pateikė tik dėl asmenų, kuriems darbo užmokestis nustatomas atitinkamu įstatymu, ir dėl šio atitikties Konstitucijai buvo kreiptasi į teismą. Kita vertus, į LRKT kreipėsi teisinių žinių turintys ir žinantys, kaip apginti savo pažeistas teises, subjektai – teisėjai. Tačiau daugelis biudžetinių įstaigų darbuotojų, kuriems darbo užmokestis nustatomas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais arba dar žemesnės juridinės galios aktais, liko neįvertinti dėl jų darbo užmokesčio sumažinimo minėtuoju laikotarpiu, t. y. dėl jų nieko nebuvo pasakyta. Tačiau LRKT suformulavo reikalavimą įstatymų leidėjui nustatyti asmenų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, patirtų praradimų kompensavimo mechanizmą. Vadinasi, proporcingumo principo užtikrinimas turėtų būti taikomas įvertinus visų asmenų, kuriems už darbą mokama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, darbo užmokesčio tuo laikotarpiu praradimus, o ne tik teisėjų, valstybės tarnautojų, pareigūnų ir kt. Kitu atveju, sprendžiant tik LRKT sprendime minėtųjų subjektų darbo apmokėjimo kompensavimo klausimą ir neatsižvelgiant į kitus, kurių teisės į teisingą darbo apmokėjimą irgi buvo pažeistos, bet jų atveju nenagrinėjo LRKT, analogiškai būtų pripažintas proporcingumo principo taikymo pažeidimas.

Kitas su teisėtų lūkesčių principu susijęs probleminis klausimas – apmokėjimas už atliktus papildomus darbus. Kaip jau minėta, teisėtų lūkesčių principas suprantamas ir kaip valdžios pareiga laikytis anksčiau priimtų įsipareigojimų taip, kad nenukentėtų asmenų interesai. Šis principas glaudžiai susijęs su įgytų teisių apsaugos principu, pagal kurį turėtų būti saugomos teisės, įgytos pagal galiojančius teisės aktus. LRKT 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime pabrėžė, jog Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu ir ši teisė yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą⁵⁰⁸.

⁵⁰⁸ Panevėžio apygardos teismo 2011 m. balandžio 5 d. sprendimas civilinėje byloje *J. S. v. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (anksčiau – Kauno apskrities viršininko administracija)*, bylos Nr. 2A-177-198/2011.

Teismo nuomone, patenkinus reikalavimą priteisti užmokestį už papildomą darbą būtų pažeisti CK 1.5 straipsnyje įtvirtinti principai, neteisėtai sumokėtas dvigubas atlyginimas už tą patį darbo laiką. Teisėjų kolegija su tokia išvada nesutinka. Priešingai nei sprendė pirmosios instancijos teismas, Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos 2009 m. balandžio 9 d. rašte Nr. 2D-2032 (11.101) (b. l. 14) nurodyta, kad atsižvelgiant į Lietuvos apskričių viršininkų administracijų vadovų sąjungos siūlymus ir siekiant supaprastinti lėšų skirstymo ir naudojimo kontrolę, nuo 2007 m. šios lėšos (2,9 mln. Lt), skirtos minėtiesiems darbams (deklaruočių žemės ūkio naudmenų ir pasėlių plotų ribų įbraižymo žemėlapiuose) atlikti, numatomos ne Specialiojoje kaimo rėmimo programoje, o būtent kaip Apskričių viršininkų administracijų biudžetų asignavimų lėšose. Taigi sprendžiam, jog šios lėšos 2007–2009 m. jau buvo įtrauktos į apskričių viršininkų administracijų biudžetus. Tai patvirtino ir 2007 m., ir 2008 m. mokėtos lėšos už tokių darbų atlikimą (b. l. 75), nors su ieškovu darbo sutartis dėl papildomo darbo 2007 m. sudaryta nebuvo. Atsakovas nurodo, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2009 m. sausio 21 d. nutarimu Nr. 32 dėl 2009 m. Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto patvirtintų asignavimų paskirstymo pagal programas Kauno viršinininko administracijai visiškai neskyrė lėšų pasėlių laukų riboms žymėti, tačiau pinigų trūkumas nesuteikia pagrindo nemokėti atlyginimo už atliktą darbą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis kiekvienam garantuoja teisę laisvai rinktis darbą ir už jį gauti teisingą atlygį. Tą patį įtvirtina ir DK 2 straipsnis. Lietuvoje teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą reiškia: atlyginimą, kuris garantuočių darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; didesnę darbo užmokestį už viršvalandžius ir ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą. Šiuo atveju nusistovėjusi tvarka pagrįstai leido ieškovui J. S. tikėtis iš atsakovo darbo užmokesčio už 2009 m. atliktus papildomus darbus, kuriuos jis, pagal byloje nustatytas faktines aplinkybes, atliko (žemėlapių apskaitos žurnalas, b. l. 36–48). Žemėtvarkos skyriaus vyresniojo specialisto pareiginė instrukcija buvo patvirtinta 2003 m. lapkričio 24 d. įsakymu Nr. V-452, tačiau 2004–2008 m. mokant už papildomus darbus į ją nebuvo atsižvelgiama

(b. l. 24–25). Darbo grafikai įrodo, kad papildomas darbas buvo atliekamas po 17 val. ir šeštadieniais (b. l. 10, 58, 62). Kolegijos nuomone, įtikinami ieškovo paaiškinimai, kad papildomą darbą iš esmės buvo galima atlikti tik po pagrindinio darbo laiko, t. y. po 17 val. pirmadieniais ir ketvirtadieniais dirbant iki 20 val., o penktadieniais po 15.45 val. iki 19.45 val. bei šeštadieniais nuo 8 iki 12 val. Teisėjų kolegija, apibendrinama išdėstytus argumentus, konstatuoja, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai sprendė, jog ieškovas neįrodė, kad dirbo papildomai ne pagrindinio darbo metu ir jam už tai neturi būti mokama, todėl nepagrįstai atmetė ieškovo ieškinį dėl apmokėjimo už papildomą darbą priteisimo. Dėl tokių aplinkybių ieškovo apeliacinis skundas yra pagrįstas ir tenkintinas (CPK 326 straipsnio 1 dalies 2 punktas)⁵⁰⁹.

Apibendrinant tyrimo rezultatus matyti, kad teisėtų lūkesčių apsaugos principu, nors jis ir dažnai taikomas nagrinėjant darbo bylas, 26 atvejais (42,6 proc.) remiamasi tinkamai argumentuojant (žr. 9.5 lentelę). Perpus mažiau, 13 atvejų (21,3 proc. bylų), juo remiamasi tik formaliai (neargumentuotai), neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo. Kitaip tariant, bylų fabulose, dėstomosiose dalyse ir sprendimuose šis principas tik minimas (žr. 9.6 lentelę).

9.5 lentelė. Principų taikymo bylose pobūdis

Principais remiamasi tik formaliai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=61)
Taip	13	21,3
Ne	26	42,6
Nėra duomenų	22	36,1
Iš viso	61	100

⁵⁰⁹ Panevėžio apygardos teismo 2011 m. balandžio 5 d. sprendimas civilinėje byloje *J. S. v. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (anksčiau – Kauno apskrities viršininko administracija)*, bylos Nr. 2A-177-198/2011.

9.6 lentelė. Teisės principo taikymas (ar vadovavimasis juo)

Teisės principas	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=61)
Apibūdinamas suformuota teismų praktika – precedentais	16	26,2
Juo remiamasi tik formaliai (neargumentuotai), neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo	13	21,3

Palyginti su kitais principais, kuriais teismai tinkamai vadovaujasi, bylų skaičius kur kas didesnis nei 50 proc., t. y. proporcingumo principu tinkamai pasiremta 73,4 proc. bylų, teisingo apmokėjimo už darbą principu – net 64,6 proc. bylų, teisingumo, sąžiningumo, protingumo – 62,0 proc., lygybės – 52,9 proc. (žr. 9.7 lentelę). Teisėtų lūkesčių principas tik 16 atvejų (26,2 proc. bylų) apibūdinamas per buvusią jau suformuotą teismų praktiką (žr. 9.6 lentelę). Tačiau apibūdinant teisingo apmokėjimo už darbą principą, į teismų praktiką atsižvelgiama kas antroje byloje, t. y. 41 atveju (tai sudaro 50 proc.), proporcingumo principu – 40 atvejų, tai sudaro 42,6 proc. (žr. 9.8 lentelę). Galima daryti išvadą, kad šio principo turinį teismai dar ne iki galo perprato ir išplėtojo.

9.7 lentelė. Darbo teisės principų taikymas: kokiais teisės principais remiamasi tik formaliai?

Principais remiamasi tik formaliai			
Teisės principas	Dalis procentais		
	Taip	Ne	Nėra duomenų
Proporcingumo (N=94)	9,6	73,4	17,0
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	26,0	62,0	12,0
Lygybės (N=34)	29,4	52,9	17,6
Teisingo apmokėjimo (N=82)	13,4	64,6	22,0
Darbo santykių stabilumo (N=33)	27,3	48,5	24,2
Teisėtų lūkesčių (N=61)	21,3	42,6	36,1

9.8 lentelė. Ar teisės principas apibūdinamas per buvusią teismų praktiką (precedentus)?

Teisės principas	Dalis procentais		
	Taip	Ne	Nėra duomenų
Proporcingumo (N=94)	42,6	31,9	25,5
Teisingumo, sąžiningumo, protingumo (N=258)	31,4	53,5	15,1
Lygybės (N=34)	32,4	61,8	5,9
Teisingo apmokėjimo (N=82)	50,0	32,9	17,1
Darbo santykių stabilumo (N=33)	24,2	57,6	18,2
Teisėtų lūkesčių (N=61)	26,2	37,7	36,1

X SKYRIUS

PROPORCINGUMO PRINCIPAS

prof. dr. INGRIDA MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ

X SKYRIAUS TURINYS

1. Proporcingumo principo taikymas sprendžiant ginčus dėl atlyginimų mažinimo	327
2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą	336
2.1. Dėl sankcijos taikymo darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su iš darbo atleidžiamu darbuotoju	336
2.2. Kitos sankcijos (darbuotojams)	349

Kai kurie mokslininkai pabrėžia proporcingumo principo funkcijas. Ir nors atrodo, kad šis principas yra skirtas skatinti priimti galiojančią ir tinkamą sprendimą, atidžiau panagrinėjus galima teigti, kad formali funkcija yra paremta (a) sprendimo pagrįstumu, (b) juridinio aiškini- mo teisingumu ir (c) argumentų skaidrumu. Be to, esama įtikinamų argumentų, kad proporcingumo principas atlieka svarbias funkcijas: (a) pasiūlyti veiksmingesnę žmogaus teisių apsaugą, (b) gilinti teisinės valstybės vertybes ir (c) stiprinti demokratinį sprendimų priėmimo procesą, teisminės argumentacijos tikrinimo pobūdį. Teismų sprendi- mų argumentavimo kokybė gali būti tikrinama tuo atveju, kai sprendi- mas grindžiamas proporcingumo principu. Jeigu metodas yra tinkamai taikomas, įvairūs žingsniai sudaro fiksuotą ir logišką tvarką⁵¹⁰.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje propor- cingumo kriterijus iš pradžių buvo taikomas ne kaip nacionalinis konstitucinis principas, kildinamas iš kurios nors Lietuvos Respub- likos Konstitucijos normos, o kaip tarptautinis teisės principas, iš- plaukiantis iš Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos. Tik 2000 m. gruodžio 6 d. ir vėlesniuose nutarimuose šis principas buvo susietas su bendroju konstitucinės valstybės prin- cipu (laikomas vienu iš jo elementų). Nuo 2000 m. proporcingumo principas LRKT yra išvedamas iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos (bendrojo konstitucinės valstybės principo) ir laikomas vienu iš jo sudedamųjų elementų. Konstitucinės valstybės principas draudžia pa- žeisti ar apriboti žmonių teises ir laisves, išskyrus atvejus, kai tai daro- ma įstatymo pagrindu ir siekiama ginti viešuosius interesus. Kaip yra pabrėžęs LRKT, pirmasis konstitucinės valstybės principo elementas laikomas teisėtumo principu, o antrasis – proporcingumo principu konstitucine prasme⁵¹¹.

Tyrimo duomenys rodo, kad, be bendrųjų (teisingumo, sąžini- ngumo ir protingumo) teisės principų, proporcingumo principo taiky- mas darbo bylose (net 94 bylose, arba 20,9 proc. visų bylų, kuriuose buvo taikomi darbo teisės principai) yra kur kas populiariesnis nei kitų

⁵¹⁰ POZSÁR-SZENTMIKLÓSY, Z. The formal and substantive functions of the principle of proportionality. *Acta Juridica Hungarica*, Volume 56, Issue 2-3. Budapest: Aka- démiai Kiadó, 2015.

⁵¹¹ DANĖLIENĖ, I. Proporciningumo principo taikymas administracinėje ir aplinkos teisėje. *Teisė*, Nr. 72, 2009, p. 125.

specialiųjų darbo teisės principų, numatytų DK 2 straipsnyje. Be to, matyti, kad šis principas dažniau įvardijamas darbo ginčo bylose (žr. 10.1 lentelę).

10.1 lentelė. Principo įvardijimas byloje

Ar principas konkrečiai įvardijamas byloje?	Bylų skaičius	Dalis procentais
Taip	66	70,2
Ne	26	27,7
Nėra duomenų	2	2,1
Iš viso	94	100

Iš tyrimo rezultatų matyti, kad proporcingumo principas darbo bylose taikomas labai plačiai, jis apima daugelį darbo teisės institutų. Iš jų minėtini šie: dėl apmokėjimo už darbą (net 57 bylose), tai sudaro 60,6 proc. tokių bylų, nutraukiant darbo sutartį – 25 bylose, nepagrįsto atleidimo atvejais – net 14 bylų, sprendžiant drausminės atsakomybės ginčus – 10 bylų, materialinės atsakomybės atvejais – 8 bylose, vykdant darbo sutartį – 7 bylose, pirmenybės likti darbe – 6 bylose, darbo ir poilsio laiko bei kolektyviniuose santykių ginčiuose po 4 bylas, keičiant darbo sutartį bei įmonės ar verslo ar jo dalies perdavimo atveju – po 3 bylas ir kt. Vieninteliame darbo teisės institute (sprendžiant ginčus dėl darbo sutarties ir dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo) šis principas nebuvo taikomas (žr. 10.2 lentelę). Toliau ir bus aptariami dažniausi atvejai.

10.2 lentelė. Proporciningumo principo taikymas nagrinėjant darbo teisės instituto ginčus

Taikomi principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Apmokėjimo	57	60,6
Darbo ir poilsio laiko	4	4,3
Drausminės nuobaudos	10	10,6
Materialinės atsakomybės	8	8,5
Sudarant darbo sutartį	0	0,0
Vykdant darbo sutartį	7	7,4
Keičiant darbo sutartį	3	3,2

1. Proporcingumo principo taikymas sprendžiant ginčus dėl atlyginimų mažinimo

Nutraukiant darbo sutartį	25	26,6
Kolektyvinių santykių srityje	4	4,3
Atostogų suteikimo	1	1,1
Naktinio ar viršvalandinio darbo	2	2,1
Pirmenybės teisės likti dirbti	6	6,4
Darbo sąlygų	1	1,1
Terminuotų darbo sutarčių sudarymo	0	0,0
Nepagrįsto atleidimo	14	14,9
Įmonės ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju	3	3,2
Nelaimingų atsitikimų darbe atveju	2	2,1
Kita	25	26,6

1. PROPORCINGUMO PRINCIPU TAIKYMAS SPRENDŽIANT GINČUS DĖL ATLYGINIMŲ MAŽINIMO

Proporcingumo principas išreiškia pagrindinę teisingumo koncepciją, kuri sutvirtina (stiprina) žmogaus teisių apsaugą ir nacionaliniu, ir viršnacionaliniu lygmeniu⁵¹². EŽTT yra pareiškęs nuomonę, kad Konvencijos paskirtis – nustatyti sąžiningiausią pusiausvyrą tarp pagarbos svarbiausiems visuomenės interesams ir pamatinių individo teisių gynimo reikalavimų⁵¹³. Vartotina sąvoka „interesų pusiausvyra“ yra susijusi su proporcingumo principu, kai reikia įvertinti vieno ir kitų interesus bei priimti teisingą sprendimą, visų pirma nustatant atitinkamą teisinį reguliavimą. LRKT jau ne kartą yra konstatavęs, kad proporcingumo principas, kaip vienas iš konstitucinio teisinės valstybės principo elementų, reiškia, jog teisės aktuose numatytos priemonės turi atitikti teisėtus ir visuomenei svarbius tikslus, šios priemonės turėtų tapti būtinos minėtiems tikslams pasiekti ir neturėtų varžyti asmens teisių ir laisvių akivaizdžiai labiau, negu reikia šiems tikslams pasiekti (*inter alia* 2012 m. spalio 31 d., 2013 m. vasario

⁵¹² EMILIOU, N. *The Principle of Proportionality in European Law (A Comparative study)*. 1996, p. 1.

⁵¹³ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1989 m. liepos 7 d. sprendimas byloje *Soering v. United Kingdom*. Series A, bylos Nr. 161/88. Par. 89.

15 d., 2013 m. liepos 1 d., 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimai). Vienoje iš LAT bylų tokių interesų pusiausvyra buvo įvertinta darbdavio požiūriu. Kaip konstatavo teismas, iš nagrinėjamojoje byloje esančio AB „Turto bankas“ Stebėtojų tarybos 2010 m. rugpjūčio 31 d. nutarimo Nr. P-8-2 matyti, kad Stebėtojų taryba sprendimą atleisti kasatorių iš pareigų priėmė dėl, jos nuomone, netinkamo kasatoriaus vadovavimo bendrovės veiklai ir prarasto pasitikėjimo juo. Svarbiausia priežastis, lėmusi šį vertinimą, buvo AB „Turto bankas“, atstovaujamo kasatoriaus ir darbuotojų kolektyvo, atstovaujamo AB „Turto bankas“ darbuotojų profesinės sąjungos, 2010 m. kovo 9 d. pasirašyta kolektyvinė sutartis. Šios sutarties 8.2 punkte nustatyta, kad kiekvieno įmonės darbuotojo darbo užmokestį sudaro: darbo sutartyje fiksuotas pareiginis atlyginimas ir darbo sutartyje nefiksuojama kintamoji atlyginimo dalis. Susitarimo 8.7 punkte įtvirtinta, jog mažinti darbuotojų darbo užmokestį galima tik keičiant kintamąją atlyginimo dalį ir tik laikinai, t. y. kol valstybės (kartu ir įmonės) ekonominė ir finansinė būklė yra itin sunki, nurodant konkrečią datą (tačiau ne ilgiau kaip vienus metus), iki kurios darbo užmokestis yra mažinamas. Mažinant darbo užmokestį darbo sutartis nekeičiama. Teisėjų kolegija sutinka su kasacinio skundo argumentu, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje galimi susitarimai, gerinantys darbuotojų padėtį. Remiantis DK, sudarant kolektyvines sutartis reikėtų laikytis vadinamojo *in favorem* principo, kuris išreiškia draudimą į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato galiojantys įstatymai (DK 61 straipsnio 1 dalis). Tačiau, nustatant kasatoriaus kaltės buvimą, šiuo atveju būtina įvertinti kolektyvinėje sutartyje sulygtų sąlygų atitiktį darbdavio, t. y. AB „Turto bankas“, interesams. Taigi kasatorius per derybas su AB „Turto bankas“ darbuotojų profesine sąjunga turėjo atstovauti būtent darbdavio interesams ir siekti, kad kolektyvinėje sutartyje nebūtų susitarta dėl tokių sąlygų, kurios galėtų trukdyti atlikti darbdavio planuojamus darbo organizavimo ir struktūrinius pakeitimus, atsižvelgiant į ekonominę padėtį ar bendrovės veiklos rezultatus. Remiantis Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo“ 1.1 punktu, valstybės įmonių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų

1. Proporcingumo principo taikymas sprendžiant ginčus dėl atlyginimų mažinimo

buhalterių mėnesinė alga susideda iš pastoviosios ir kintamosios dalių, kurių dydžius lemia bendrovės ūkinės ir finansinės veiklos rezultatai. Vadinasi, suprastėjus šiems bendrovės rodikliams, vadovaujantis pirmiau nurodytu Vyriausybės nutarimu bendrovėje turėtų būti peržiūrimi atitinkamų darbuotojų atlyginimai⁵¹⁴.

Teisėtumo reikalavimas reiškia, kad apribojimų turėtų būti nustatoma tik įstatymu, kuris yra skelbiamas viešai, o jo normos suformuluojamos gana aiškiai. Įstatymais apibrėžiant teisių įgyvendinimo ribas, būtina atsižvelgti į atitinkamos teisės (ar laisvės) paskirtį bei prasmę ir Konstitucijoje nustatytas jos ribojimo galimybes bei sąlygas. Ieškant atsakymo į klausimą, ar konkretus ribojimas yra būtinais reikalingas demokratinėje visuomenėje, pirmiausia reikia išsiaiškinti ribojimo tikslus ir paskirtį, antra, nustatyti, ar ribojimo priemonės yra proporcingos siekiamam teisėtam tikslui⁵¹⁵.

Žmogaus teisės gauti teisingą darbo apmokėjimą ribojimas reiškia, kad:

- 1) teisinį reguliavimą galima keisti tik išimtiniais atvejais;
- 2) apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas tik tam tikroms darbuotojų, kuriems už darbą mokama iš valstybės biudžeto ar savivaldybių biudžetų lėšų, kategorijoms;
- 3) jeigu darbo užmokestis mažinamas, tai turėtų būti daroma proporcingai.

Anot E. Šileikio, LRKT 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime išvis nepaaiškino, ką reiškia proporcingas atlyginimų mažinimas visoms darbuotojų kategorijoms. Patikslintą šio aspekto išaiškinimą LRKT pateikė 2010 m. balandžio 20 d. nutarime, kuriuo buvo paneigta politikų nuomonė, kad proporcingas mažinimas esą reiškia didesnio

⁵¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB „Turto bankas“*, bylos Nr. 3K-3-252/2012.

⁵¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 15-314.

atlyginimo didesnį sumažinimą, o mažesnio – mažesni⁵¹⁶. Vėliau LRKT išaiškino, kad „kai iš esmės pakinta valstybės ekonominė ir finansinė būklė, kai dėl ypatingų aplinkybių (ekonominės krizės, gaivalinės nelaimės ir kt.) valstybėje susiklosto itin sunki ekonominė, finansinė padėtis“, vadinasi, esant tokioms ypatingoms aplinkybėms, atlyginimai turėtų būti mažinami laikantis proporcingumo reikalavimo, t. y. įvairiems asmenims atlyginimai mažinami vienodai proporcingai arba atskiroms asmenų grupėms nustatomos skirtingos proporcijos⁵¹⁷.

Vertinant darbo užmokesčio mažinimo ekonominės krizės metu klausimą ir proporcingumo principo laikymąsi, būtina atsižvelgti į LRKT išaiškinimą, kad „net ir tokiais išimtiniais atvejais apmokėjimas už darbą negali būti mažinamas pažeidžiant Konstitucijoje įtvirtintą pusiausvyrą tarp asmens ir visuomenės interesų, <...> apmokėjimo už darbą mažinimas turi atitikti konstitucinį proporcingumo principą“⁵¹⁸. Anot LRKT, konstitucinis proporcingumo principas *inter alia* reiškia, kad, valstybėje esant itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai ir dėl to atsiradus būtinybei laikinai mažinti valstybės tarnautojų atlyginimus siekiant užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės ir valstybės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes, įstatymų leidėjui kyla priedermė nustatyti tolygų (nediskriminacinį) valstybės tarnautojų atlyginimų mažinimo lygį, kuriuo visoms valstybės tarnautojų kategorijoms (ir kitiems iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų finansuojamiems darbuotojams) atlyginimai būtų mažinami

⁵¹⁶ ŠILEIKIS, E. Teisėtų lūkesčių principas ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2010 m. liepa–rugsėjis, Nr. 3(19), p. 251.

⁵¹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 46–2219.

⁵¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. sausio 15 d. sprendimo „Dėl Konstitucinio Teismo nutarimų nuostatų, susijusių su Seimo narių atlyginimo mažinimu, išaiškinimo (Žin., 2009, Nr. 6–170) motyvuojamosios dalies IV skyriaus 10 punkto nuostatos“; Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 6–170.

1. Proporcingumo principo taikymas sprendžiant ginčus dėl atlyginimų mažinimo

taip, kad nebūtų pažeidžiamos laikotarpiu iki itin sunkios ekonominės ir finansinės padėties susidarymo valstybėje nustatytų atlyginimų skirtingoms valstybės tarnautojų kategorijoms dydžių proporcijos; pagal Konstituciją, netoleruotinos situacijos, kai valstybės tarnautojų atlyginimai valstybėje esant sunkiai ekonominei ir finansinei padėčiai mažinami neproporcingai, *inter alia* taip, kad atliekančio sudėtingą darbą aukštos kvalifikacijos valstybės tarnautojo atlyginimo dydis būtų priartintas prie ne tokį sudėtingą darbą dirbančio žemesnės kvalifikacijos valstybės tarnautojo atlyginimo ar net suvienodintas su juo arba tam tikrų grupių valstybės tarnautojų atlyginimai mažinami atsižvelgiant ne į visą gaunamą darbo užmokesį, o tik į atskiras valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sudedamąsias dalis ir pan.; tokiais atvejais ne tik paneigiami konstituciniai proporcingumo, lygiateisiškumo, teisingumo principai, bet ir nukrypstama nuo konstitucinės valstybės tarnybos sampratos ir Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatos, įtvirtinančios žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą (LRKT 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas, 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas)⁵¹⁹.

Be to, proporcingumo principą dėl darbo užmokesčio mažinimo LAT teisėjų kolegija aiškino lygindama su analogiškais viešojo sektoriaus darbo užmokesčio keitimais. Jų teigimu, darbo užmokesčiai gali būti mažinamas griežtai laikantis proporcingumo principo, t. y. ne daugiau, nei valstybėje vidutiniškai yra mažinamas darbo užmokesčiai (į darbo užmokesčio sąvoką įskaitant visas išmokas: ir pareiginių atlyginimą, ir priedus, ir priemokas, ir kompensacijas, ir visas kitas išmokas) viešajam sektoriui⁵²⁰.

⁵¹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimas Nr. KT51-N17/2014 „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti prokurorų ir kai kurių kitų valstybės pareigūnų pareiginės algos koeficientai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Teisės aktų registras, 2014, Nr. 2014-20411.

⁵²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB „Turto bankas“*, bylos Nr. 3K-3-252/2012.

2. PROPORCINGUMO PRINCIPO TAIKYMAS VYKSTANT GINČAMS DĖL PRITEISTOS SANKCIJOS UŽ PADARYTĄ PAŽEIDIMĄ

2.1. Dėl sankcijos taikymo darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su iš darbo atleidžiamu darbuotoju

Kita kategorija bylų, kurioms taikomas proporcingumo principas darbo teisėje, – sprendimai dėl sankcijos už padarytą pažeidimą. Ši sritis labiausiai teismų žinoma, nes proporcingumo principas dažnai taikomas sprendžiant sankcijų dydį dėl padaryto teisės pažeidimo (žr. 10.3 ir 10.5 lenteles) ar bausmės klausimus baudžiamosiose ir administracinėse bylose⁵²¹. Tyrimo rezultatai rodo, kad tokius sprendimus teismas priima dažniau atsižvelgdamas į proporcingumo principo esmę, suformuluotą doktrinoje (net 43,6 proc.), nei į ją neatsižvelgdamas (žr. 10.4 lentelę). Tyrimo duomenys rodo, kad teismas, taikydamas proporcingumo principą, nustatė sankcijas, kurios būtų proporcingos – 65 atvejai, veiksmingos – 13 atvejų, atgrasančios – 6 atvejai, nebuvo duomenų – 44 atvejais (žr. 10.3 lentelę). Darbo bylose sankcijos darbdaviui dažniausiai taikytinos už neteisėtą darbuotojo atleidimą, kai darbuotojui skaičiuojamas atlygis už priverstinės pravaikštos laiką, arba už tai, kad laiku nesumokamas atlyginimas ar neatsiskaitoma atleidimo iš darbo diena.

10.3 lentelė. Kokias sankcijas taikė teismas, remdamasis proporcingumo principu?

Teismo taikytos sankcijos:	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Veiksmingos	13	13,8
Atgrasančios	6	6,4
Proporcingos	65	69,1
Nepažymėta, nėra duomenų arba išvis nebuvo taikoma	44	46,8

⁵²¹ JURKA, R., *et al.* Baudžiamosio proceso principai (metodinė priemonė). Vilnius: Eugrimas, 2009, p. 247.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

10.4 lentelė. Ar sprendimas priimtas atsižvelgiant į proporcingumo principo esmę, suformuluotą doktrinoje?

Sprendimas priimtas atsižvelgiant į proporcingumo principo esmę	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Taip	41	43,6
Ne	17	18,1
Nėra duomenų	36	38,3
Iš viso	94	100

10.5 lentelė. Ar sankcijos dydis yra proporcingas padarytam teisės pažeidimui?

Sankcijos dydis proporcingas padarytam teisės pažeidimui	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Taip	50	53,2
Ne	6	6,4
Nėra duomenų	38	40,4
Iš viso	94	100

Darbdavys, nutraukęs darbo sutartį su darbuotoju, privalo išmokėti visas šiam priklausančias gauti pinigų sumas ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną, jeigu nėra kitokio darbo sutarties šalių susitarimo (DK 141 straipsnio 1, 2 dalys). Pagal DK 141 straipsnio 3 dalies nuostatą, kai vėluojama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už pradelstą laiką. Teismas, aiškindamas DK 141 straipsnio 3 dalies taikymą, turi nustatyti šias aplinkybes:

- neatsiskaitymo laiku faktą;
- faktą, kad dėl neatsiskaitymo nėra darbuotojo kaltės⁵²².

⁵²² Žr.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartį civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, bylos Nr. 3K-3-82/2008; 2009 m. liepos 7 d. nutartį civilinėje byloje *D. J. v. uždaroji akcinė bendrovė „Geotechnikos grupė“*, bylos Nr. 3K-3-305/2009; 2011 m. vasario 21 d. nutartį civilinėje byloje *A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. ieškinys atsakovui akcinei bendrovei „Klaipėdos kartonas“*, bylos Nr. 3K-3-66/2011 ir kt.

DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytas vidutinis darbo užmokestis mokamas tuo atveju, jeigu nėra darbuotojo kaltės, o darbdavio kaltė nedaro įtakos taikant šią nuostatą. Jeigu nėra darbuotojo kaltės, darbdavys patiria neigiamų padarinių dėl neatsiskaitymo laiku⁵²³.

Toliau aiškinantis pažeidimo laipsnį ir galimos sankcijos dydį, teismų praktikoje laikomasi nuostatos, kad aiškinant ir taikant DK 141 straipsnio 3 dalį svarbu nustatyti šios normos tikslus ir paskirtį, užtikrinti jos sisteminių aiškinimą. Reikėtų pabrėžti, kad DK 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopa⁵²⁴:

- ši norma nustato mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos; darbdavio pareiga išmokėti vidutinių darbuotojo užmokesčių už pradelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos sumokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas;
- ši norma nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji yra proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama.

Proporcingumas yra neatskiriamas teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo (disproporcijų). Jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, vidutinio darbo užmokesčio už visą uždelsimo laiką išieškojimas laikytinas adekvačia sankcija⁵²⁵. Taigi tam tikrais atvejais tik formaliai nustatant tam tikros dalies išmokų, susijusių su darbo santykiais,

⁵²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. Č. ieškinys atsakovui UAB „Stelalita“*, bylos Nr. 3K-3-625/2008; 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. ieškinys atsakovui akcinei bendrovei „Klaipėdos kartonas“*, bylos Nr. 3K-3-66/2011 ir kt.

⁵²⁴ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartį civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, bylos Nr. 3K-3-82/2008.

⁵²⁵ Žr. *Ibid.*, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartį civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, bylos Nr. 3K-3-267/2008.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

nesumokėjimo faktą darbuotojo atleidimo iš darbo metu, vidutinio darbo užmokesčio ar jo dalies už uždelsimo laiką priteisimas, neįvertinus konkrečių faktinių bylos aplinkybių, teismo gali būti vertinamas kaip prieštaraujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams⁵²⁶.

Atitinkamai formuodamas teismų DK 141 straipsnio 3 dalies aiškinimo ir taikymo praktiką, LAT ne kartą yra nurodęs, kad šios normos paskirtis – ir kompensacinė (darbuotojui), ir prevencinė bei nubaudymo (darbdaviui). Nurodyti normos tikslai gali būti pasiekti tik tada, kai darbdaviui skirta sankcija bus proporcinga padarytam teisės pažeidimui ir nepažeis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų.

Kaip jau minėta, taikant DK 141 straipsnio 3 dalį būtina atsižvelgti į DK 2, 35 straipsniuose įtvirtintus darbo teisės principus; pagal darbuotojo (ieškovo) vidutinį darbo užmokestį apskaičiuota išmoka už uždelsimo atsiskaityti laiką teismo gali būti priteisiama sumažinta, jeigu jos priteisimas reikštų pernelyg didelę disproporciją, nepagrįstai didelį neadekvatumą tarp teisės pažeidimo ir sankcijos, nebūtų suderinamas su DK 2 ir 35 straipsniuose įtvirtintais darbo teisės principais bei su proporcingumu kaip bendruoju teisės principu⁵²⁷.

Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams. DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta suma – vidutinis darbo užmokestis už visą delsimą atsiskaityti laiką – mokėtina tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno

⁵²⁶ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 29 d. nutartį civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-130/2012; 2013 m. balandžio 17 d. nutartį civilinėje byloje *B. R., A. K., S. J. ieškinys atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Saurida“*, bylos Nr. 3K-3-227/2013.

⁵²⁷ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 d. rugsėjo 28 d. nutartį civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, bylos Nr. 3K-3-365/2010; 2011 m. gegužės 17 d. nutartį civilinėje byloje *I. G. v. Lietuvos ir Kanados uždaroji akcinė bendrovė „Pajūrio medicina“*, bylos Nr. 3K-3-247/2011; 2012 m. balandžio 18 d. nutartį civilinėje byloje *P. S. ieškinys atsakovui UAB „Eureja“*, bylos Nr. 3K-3-179/2012; 2013 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K., S. J. ieškinys atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Saurida“*, bylos Nr. 3K-3-227/2013 ir kt.

mėnesio (ar daugiau) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta mažesnė už jo vidutinį darbo užmokestį suma, tokiais atvejais pagal DK 141 straipsnio 3 dalį mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už pradelstą laiką. Todėl teisėjų kolegija, atsižvelgusi į teismų praktikoje išaiškintą DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos darbdaviui sankcijos sumažinimo galimybę, kai sankcijos dydis neproporcingas pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams, sprendžia, kad darbdaviui taikyta sankcija šiuo pagrindu negali būti mažinama, nes nagrinėjamoju atveju toks pagrindas nenustatytas. Tačiau teisėjų kolegija pripažįsta pagrįstu kitą kasacinio skundo argumentą, kad ieškovėms buvo neišmokėta tik dalis atlyginimo, todėl teismai nepagrįstai priteisė joms visą vidutinį darbo užmokestį už pradelstą atsiskaitymo laiką⁵²⁸.

Byloje teisėjų kolegija kaip nepagrįstus atmetė apeliacinio skundo argumentus, jog teismas, nustatydamas priteistinų darbo išmokų už pavėluotą atsiskaitymą dydį, pažeidė teisingumo, proporcingumo ir sąžiningumo principus, nes, atsižvelgdamas į konkrečias šios bylos aplinkybes dėl ieškovo trumpos darbo trukmės, dėl atsakovės sunkios finansinės padėties ir aplinkybių, nepriklausančių nuo įmonės valios, turėjo vadovautis ne DK 141 straipsnio 3 dalimi, bet DK 140 straipsnio 1 dalimi ir kiekvienam iš ieškovo priteisti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką. Tačiau DK 141 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu DK ar kitais įstatymais arba darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Šio straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį, o 3 dalyje patvirtinta, kad tuo atveju, kai delsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už pradelstą atsiskaitymo laiką. Remiantis bylos duomenimis nustatyta, kad ieškovai buvo atleisti iš darbo pagal DK 126 straipsnio 1 dalį (suėjus terminui), atleidimo iš darbo dieną su jais nebuvo atsiskaityta ir dabar

⁵²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K., S. J. ieškinys atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Saurida“*, bylos Nr. 3K-3-227/2013.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

darbdavys delsia atsiskaityti, todėl teismui taikyti DK 140 straipsnio 1 dalies nuostatas nebuvo jokio teisinio pagrindo⁵²⁹.

Teismas, nustatydamas sankcijos darbdaviui už atsiskaitymą ne laiku dydį, yra nenuoseklus. LAT nustatė, kad atsakovas yra nedidelė įmonė, kuri per 2007 m. patyrė 3 639 Lt nuostolį, be to, individualiosios įmonės ir įmonės savininkės turtas vienas nuo kito neatskirtas, į pastarąjį, nesant pakankamai individualiosios įmonės turto, gali būti nukreipiamas priteistų sumų išieškojimas, įmonės savininkės turtinė padėtis, darbuotojo dirbto laiko ir priverstinės pravaikštos laiko santykis nagrinėjamojoje byloje laikytini aplinkybėmis, dėl kurių mažintina darbuotojos naudai priteista vidutinio darbo užmokesčio suma už priverstinės pravaikštos laiką. Atsižvelgiant į atsakovo (individualiosios įmonės) ir jos savininkės padėtį, priteistina suma už priverstinę pravaikštą mažintina trečdaliu, tačiau ši kompensacija pripažintina ieškovei pakankama už priverstinės pravaikštos laikotarpį⁵³⁰.

Kitoje byloje pirmosios instancijos teismas, priteisdamas ieškovams vidutinį darbo užmokestį už pradelstą laiką, vadovavosi DK 2, 35 straipsniuose įtvirtintais principais ir atsižvelgė į byloje nustatytas faktines aplinkybes, kad ieškovai dirbo trumpą laiką (tris mėnesius); atsakovė turėjo finansinių sunkumų ir jai iškelta restruktūrizavimo byla; atšaukus banko „Snoras“, kuriame atsakovė laikė savo pinigus, licenciją buvo sustabdytos visos piniginės operacijos, dėl to galėjo pasunkėti atsiskaitymo su darbuotojais sąlygos; atsakovė, nors ir pavėluotai, 2011 m. gruodžio 16 d. ir 22 d. su ieškovais iš dalies atsiskaitė; ieškovams už darbą buvo nustatytas minimalusis darbo užmokestis ir už uždelstą atsiskaityti laiką vidutinis darbo užmokesčio dydis sumažintas 20 procentų. Teisėjų kolegija su tokiomis pirmosios instancijos teismo išvadomis sutinka, tačiau pabrėžia, kad teismas, apskaičiuodamas pavėluotą atsiskaitymo laiką, šį laikotarpį nepagrįstai skaičiavo kalendorinėmis dienomis, nes, remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 patvirtintu

⁵²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, bylos Nr. 3K-3-365/2010.

⁵³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. Vitenės individuali įmonė*, bylos Nr. 3K-3-545/2010.

Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašu bei kasacinio teismo praktika⁵³¹, šis laikotarpis turėjo būti skaičiuojamas darbo dienomis. Dėl to pirmosios instancijos teismo sprendimu pakeistinas ir 126 kalendorinių dienų laikotarpis, už kurį teismas ieškovams apskaičiavo vidutinį darbo užmokesį už uždelstą atsiskaityti laiką nuo 2011 m. gruodžio 1 d. iki 2012 m. balandžio 4 d., jis sumažintinas iki 88 darbo dienų, o ieškovams priteistos sumos yra tokios: R. D. – 4 728,53 Lt, J. Z. – 4 516,85 Lt jos mažintinos atitinkamai iki 3 302,46 Lt (88 d. d. x 46,91 Lt vidutinio vienos dienos darbo užmokesčio – 20 proc.) ir iki 3 154,62 Lt (88 d. d. x 44,81 Lt vidutinio vienos dienos darbo užmokesčio – 20 proc.)⁵³².

Teismų praktikoje pasitaiko bylų, kuriose teismas, vadovaudamasis proporcingumo principu, įvertina ir kitų asmenų interesus. Teismo teigimu, pritaikius neadekvačią sankciją būtų pažeidžiami ne tik minėtieji principai, bet ir padaroma žalos kitų darbuotojų interesams, kaip antai: kai kuriais atvejais pritaikius neproporcingai dideles sankcijas, darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai⁵³³.

Kita vertus, teismas, vertindamas aplinkybes, atsižvelgia ir į tai, kaip šalys – ir darbdavys, ir darbuotojas – laikosi savo išpareigojimų ir nepiktinaudžiauja teise. Vienoje iš bylų ieškovas reikalavo iš atsakovės priteisti 18 364,10 Lt už uždelstą atsiskaityti laiką. Tačiau, teismo nuomone, tokios piniginės sumos priteisimas gali pažeisti ne tik proporcingumo, bet ir teisingumo, sąžiningumo bei protingumo principus. Vienas iš DK 2 straipsnio 4 punkte įtvirtintų darbo teisės principų – darbo teisės subjektų lygybė. Reikėtų pabrėžti, kad ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai, įgyvendindami savo teises, turėtų laikytis įstatymų, veikti sąžiningai, taikyti protingumo, teisingumo ir

⁵³¹ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 30 d. nutartį civilinėje byloje *O. K. v. UAB „Eksparas“*, bylos Nr. 3K-3-562/2011.

⁵³² Jonavos rajono apylinkės teismo 2011 m. balandžio 4 d. sprendimas byloje *R. D. ir J. Z. v. RUAB*, bylos Nr. 2-206-722/2012.

⁵³³ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 d. rugsėjo 28 d. nutartį civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, bylos Nr. 3K-3-365/2010; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. birželio 2 d. sprendimą byloje *D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas*, bylos Nr. 2A-899-516/2011.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

sąžiningumo principus (DK 35 straipsnio 1 dalis). Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Atkreiptinas dėmesys, kad ieškovas, palaikydamas santykius su darbdaviu, nebuvo pakankamai rūpestingas, atidus ir sąžiningas. Iš bylos duomenų matyti, kad ieškovas dėl savo teisių pažeidimo į teismą kreipėsi tik po dvejų metų ir šešių mėnesių nuo atleidimo iš darbo dienos. Kilus ginčui, atsakovas skundėsi darbo inspekcijai, kreipėsi į prokuratūrą dėl ikiteisminio tyrimo pradėjimo, ieškovo atžvilgiu buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas dėl melagingų parodymų davimo, tačiau šios aplinkybės netrukdė ginti pažeistos teisės civilinio proceso tvarka. Ieškovas kredito kooperatinėje bendrovėje faktiškai dirbo tik šešis mėnesius. Be to, nepaneigti M. C. ir V. C. parodymai, kad po konflikto ieškovo ilgą laiką nebuvo galima rasti, nes jis neturėjo nuolatinės gyvenamosios vietos. Įvertinęs visas aplinkybes, teismas daro išvadą, kad iš ieškovės atsakovui už uždelstą atsiskaityti laikotarpį priteistina dviejų atlyginimo dydžių suma, t. y. 1 321,60 Lt⁵³⁴.

Kitoje byloje⁵³⁵ teismas priteistiną sumą ieškovo naudai sumažino trigubai. Teismas nustatė, kad R. L. vidutinis darbo dienos užmokestis – 115,50 Lt, atsakovas delsė atsiskaityti nuo 2009 m. gegužės 19 d. iki 2011 m. vasario 22 d., t. y. 367 darbo dienas (ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 3 punktą). Šiuo laikotarpiu apskaičiuoto reikalaujamo vidutinio darbo užmokesčio suma – 42 388,50 Lt ($115,50\text{Lt} \times 367 = 42\,388,50\text{Lt}$). Tačiau, teismo nuomone, tokios piniginės sumos priteisimas pažeistų ne tik proporcingumo, bet ir teisingumo, sąžiningumo bei protingumo principus. Atitinkamai teismas nustatė, kad kreditorė R. L. atsakovo bendrovėje išdirbo nuo 2007 m. rugsėjo 21 d. iki 2009 m. gegužės 4 d., t. y. mažiau nei dvejus metus. Darbo sutartis nutraukta šalių susitarimu. Pagal byloje esančią pažymą apie neišmokėtą darbo užmokestį (b. l. 58), kreditoriui darbdavys liko skolingas 7 369,80 Lt, tačiau iki bankroto bylos iškėlimo įsiskolinimą sumažino 4 924,02 Lt. Kauno apygardos teismo 2009 m. lapkričio 23 d. atsakovui UAB Investicinių projektų vykdymo grupei buvo iškelta restruktūrizavimo byla, tačiau 2010 m. rugsėjo 7 d. ji buvo nutraukta. Iš nustatytų aplinkybių

⁵³⁴ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. spalio 18 d. sprendimas byloje *V. Z. (V. Z.) v. kredito kooperatinė bendrovė*, bylos Nr. 2-7894-255/2011.

⁵³⁵ Kauno apygardos teismo 2011 m. gegužės 25 d. nutartis byloje *R. L. v. UAB „Investicinių projektų vykdymo grupė“*, bylos Nr. B2-2326-436/2011.

darytina išvada, jog atsakovas stengėsi, kad įmonė vėl taptų moki ir jis galėtų atsiskaiyti su buvusiais darbuotojais. Šiuo metu iškėlus įmonės bankroto bylą, Kauno apygardos teismo 2011 m. gegužės 11 d. nutartimi patvirtinti kreditorių (iš jų 38 yra pirmosios eilės) finansiniai reikalavimai – bendra 492 155,39 Lt suma. Kreditorė R. L. irgi yra įtraukta į kreditorių sąrašą, jos patvirtintas finansinis reikalavimas – 2 445,78 Lt. Pagal Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalį, iš lėšų, gautų pardavus įmonės turtą, pirmąja eile tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais. DK 35 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Įgyvendinant teises, sukeliama tam tikrų padarinių ir atsiranda pareigų kitiems asmenims. Ar reikalavimas apginti pažeistą teisę yra teisėtas, nustatoma pagal tai, ar jis yra įtvirtintas įstatymu, šalių susitarimu ir atitinka nurodytus protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principus. Teismas, išanalizavęs faktines bylos aplinkybes ir konstatavęs teisiškai reikšmingus faktus, sprendžia, kad nagrinėjamojoje byloje yra pagrindas ginti ieškovės (darbuotojo) pažeistą teisę, taikant DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytus teisių gynimo būdus, tačiau būtina atkreipti dėmesį į DK 2 ir 35 straipsniuose įtvirtintus darbo teisės principus. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytas nuostatas, apskaičiuota reikalaujamo vidutinio darbo užmokesčio suma už pradelstą atsiskaiyti laiką – 42 388,50 Lt – mažintina iki 14 129,00 Lt ($42\ 388,50\ \text{Lt} / 3 = 14\ 129,00\ \text{Lt}$)⁵³⁶. Reikėtų pasakyti, kad nors šioje byloje teismas ir taikė proporcingumo principą ir vadovavosi jau suformuota teismų praktika, nėra nuoseklus, nes suma, kurią liko skolingas darbdavys nutraukus darbo sutartį, lygi 7 369,80 Lt, tačiau iki bankroto bylos iškėlimo įsiskolinimas sumažėjo iki 4 924,00 Lt, tai rodo geranorišką darbdavio ketinimą atsiskaiyti su darbuotoju. Šis dirbo vos dvejus metus ir sankcijos – vidutinio darbo užmokesčio už visą uždelstą atsiskaiyti laiką – taip pat reikalauja už beveik dvejus metus. Priteista sankcijos suma sudaro beveik dvigubai didesnę sumą – 9 205,00 Lt, kurią buvo skolingas darbdavys. Teismas neatsižvelgė į tai, kad tuo metu darbuotojas turėjo kitų pajamų, darbo sutartį nutraukė savo noru, nepagrįsdamas nei darbdavio nemokumo faktais, nei įsiskolinimu.

⁵³⁶ *Ibid.*

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

Vėlesnėse bylose teismų praktika jau keičiasi – konkretinami reikalavimai, taikomi apskaičiuojant skiriamos sankcijos sumą. Antai byloje nustatyta, kad atsakovas ieškovo atleidimo iš darbo dieną jam neišmokėjo 26 503,26 Lt darbo užmokesčio ir 2 644,30 Lt delspinigių, taigi taikant DK 141 straipsnio 3 dalį reikšmingas delsimo atsiskaityti faktas yra nustatytas. Apeliacinės instancijos teismas atmetė ieškovo reikalavimą priteisti vidutinį darbo užmokesį už uždelstą atsiskaityti laiką nuo atleidimo iš darbo 2011 m. birželio 1 d. iki visiško atsiskaitymo motyvuodamas tuo, kad nėra pakankamo pagrindo konstatuoti sąmoningą atsakovo uždelsimą, t. y. subjektyvų žinojimą, jog ieškovui neišmoka visų jam priklausančių išmokų, todėl taikyti DK 141 straipsnio 3 dalyje numatytą sankciją atsakovui būtų neproporcinga priemonė, o nurodytą išvadą grindė faktine aplinkybe, jog nenustatyta, kad atsakovas sąmoningai (žinodamas) delsė atsiskaityti su ieškovu. Reikėtų pabrėžti, kad taikant proporcingumo principą teismo pagal DK 141 straipsnio 3 dalį priteisiama išmoka už delsimo atsiskaityti laiką gali būti tik mažinama, o ne visiškai atmetamas reikalavimas ją išmokėti. Tačiau faktinės bylos aplinkybės, susijusios su delsimo atsiskaityti faktu (darbdavio kaltės forma, darbuotojo elgesiu ir kt.), gali būti vertinamos sprendžiant dėl išmokos už delsimo atsiskaityti laiką, apskaičiuotos remiantis darbuotojo (ieškovo) vidutiniu darbo užmokesčiu, kaip sankcijos priteisimo atitikties teisės pažeidimui, DK 2 ir 35 straipsniuose, 36 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintam teisiniam reglamentavimui ir proporcingumui kaip bendrajam teisės principui⁵³⁷. Teismai atitinkamai turėtų vertinti abiejų šalių pozicijas, t. y. visumą aplinkybių, padedančių atskleisti ne tik darbdavio finansinę padėtį, jo pastangas atsiskaityti, bet ir tikrąją darbuotojo padėtį: ar jis atėjo atsiimti atlyginimo, ar po atleidimo iš darbo dirbo ir turėjo pajamų ir pan.

Kitoje panašioje byloje teismas, priešingai, neleidžia mažinti priteistos sumos už pradelstą atsiskaityti laiką. Apeliacinės instancijos teismas sprendžia, ar iš atsakovo priteista 4 531,92 Lt vidutinio darbo užmokesčio už pradelstą atsiskaityti laiką suma, skaičiuojant vidutinį darbo užmokesį iki restruktūrizavimo bylos iškėlimo dienos,

⁵³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Autoaljansas“*; bylos Nr. 3K-3-87/2013.

atitinka DK 2 ir 35 straipsniuose įtvirtintus darbo teisės ir proporcingumo principus bei yra adekvati atsakovo padarytam teisės pažeidimui. Minėtosios sumos mažinimas iki apelianto nurodyto 3 500 Lt dydžio reikštų pernelyg didelę disproporciją, nepagrįstą teisės pažeidimo ir sankcijos neadekvatumą, socialine prasme pažeistų darbuotojo (ieškovo) – silpnesniosios teisinių darbo santykių šalies – teisėtus interesus⁵³⁸.

Bylų kategorijos dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo pagal DK 300 straipsnį, kai darbuotojas yra neteisėtai atleidžiamas iš darbo, analizė buvo pateikta B. Martišienės⁵³⁹, todėl plačiau nebus komentuojama. Atkreiptinas dėmesys tik į tai, kad, anot teismo, vien aplinkybė, kad darbuotojas po atleidimo iš darbo įsidarbino kitoje bendrovėje, negali būti laikoma atskaitos tašku primant sprendimą dėl pagal DK 297 straipsnio 3 dalį priteistinos išmokos dydžio, o turėtų būti vertinama kartu su kitomis bylai svarbiomis aplinkybėmis ir yra reikšminga nustatant priteistinos išmokos dydžio atitiktį proporcingumo principui ir jo pagrindinei funkcijai – darbuotojo praradimams kompensuoti⁵⁴⁰.

Kitaip tariant, teismas, spręsdamas dėl priteistino kompensacijos dydžio atitikties tokios kompensacijos tikslui ir paskirčiai, atsižvelgia ir į tokias reikšmingas aplinkybes:

- turtinę darbdavio padėtį ir galimybę sumokėti tam tikro dydžio kompensaciją (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartį civilinėje byloje *D. G. v. A. V. II*, bylos Nr. 3K-3-545/2010);
- darbdavio kaip juridinio asmens specifinį teisinį statusą, funkcijas ir darbuotojo pareigų ypatumus (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio

⁵³⁸ Kauno apygardos teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis byloje *K. U. v. restruktūrizuojama uždaroji akcinė bendrovė „Skirnuva“*, bylos Nr. 2A-160-153/2013.

⁵³⁹ MARTIŠIENĖ, B. Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 300 straipsnį. *Teisė*, 2014, Nr. 90, p. 59–71.

⁵⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“*, bylos Nr. 3K-3-363/2011; 2012 m. liepos 12 d. nutartis civilinėje byloje *K. L. v. UAB „Neo Group“*, bylos Nr. 3K-3-371/2012.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

4 d. nutartį civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“*, bylos Nr. 3K-3-363/2011);

- į darbuotojo atsakovo įmonėje gautą vidutinį darbo užmokestį;
- į šalis siejusių teisinių darbo santykių trukmę, t. y. darbuotojo nepertraukiamojo darbo stažą;
- šalių tarpusavio santykių pobūdį, konfliktiškumą;
- į aplinkybes, susijusias su teismo ginčo nagrinėjimo laikotarpiu trukme, ir jos priežastis⁵⁴¹.

Panašiai subendrina ir T. Bagdanskis, išskyręs kriterijus, į kuriuos teismai atsižvelgia sprenddami klausimą dėl kompensacijos mažinimo⁵⁴²:

- kompensacijos dydžio proporcingumas pažeidimo sunkumui ir darbuotojo patiriamiems nuostoliams (proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams, pavyzdžiui, mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už delsimo laiką);
- ar darbdaviui taikoma sankcija yra adekvati teisės pažeidimui, už kurį ji yra skiriama (atsakovas sąmoningai (žinodamas) delsis atsiskaityti su ieškovu);
- darbuotojo dirbto laiko ir priverstinės pravaikštos laiko santykis;
- ar darbdaviui taikoma sankcija nepažeis kitų asmenų interesų (kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai);
- finansinę darbdavio padėtį (jo galimybes ir pastangas atsiskaityti);
- kitas aplinkybes (įvertinti darbuotojo padėtį: ar jis atėjo atsiimti atlyginimo, ar po atleidimo iš darbo dirbo ir turėjo pajamų).

⁵⁴¹ Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 30 d. nutartį civilinėje byloje *A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“*, bylos Nr. 3K-3-245/2012; 2012 m. liepos 12 d. nutartį civilinėje byloje *K. L. v. UAB „Neo Group“*, bylos Nr. 3K-3-371/2012.

⁵⁴² BAGDANSKIS, T. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai: dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką sumažinimo [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-22], <<http://www.dtakademija.lt/naujienos/del-odu-uz-priverstines-pravaikstos-laika-sumazinimo.html>>.

Teismų praktika rodo poreikį tam tikrais pagrindais atvejais mažinti sankcijos ir (ar) kompensacijos dydį. Be to, skirtinga teismų praktika rodo ir tai, kad teisėjai naudojami diskrecijos teise ir įvairiai taiko proporcingumo principą, nes nėra įtvirtintos taisyklės dėl kompensacijos ir (ar) sankcijos mažinimo. Kaip teisingai savo straipsnyje pabrėžia B. Martišienė, neišnyko priežastys, lėmusios vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo pripažinimą, vadinasi, į kilusias problemas nėra reaguojama tokiu lygiu ir tokiais pakeitimais, kokių reikėjo susiklosčius atitinkamai situacijai: pavyzdžiui, teisės aktai tiesiogiai neleido, DK buvo numatyta griežta sankcija darbdaviui, praktinis sankcijos taikymas kėlė teisingumo vykdymo problemų, teismai sankcijas mažindavo remdamiesi darbo teisės principais⁵⁴³.

Besiformuojanti įvairi teismų praktika kelia abejonių dėl teisingumo vykdymo, nes kiekvienu atveju taikoma skirtinga sankcijos mažinimo taisyklė: neaišku, kokiais atvejais sankcija galėtų būti mažinama 20 proc., kada tris kartus ar trečdaliu, o kada proporcijos turėtų atitikti dirbtų mėnesių skaičių ir pan.

Jeigu teismai, nustatydami sankcijos darbdaviui ar patirtų nuostolių kompensavimo darbuotojui dydį, vadovaujasi aplinkybių visuma, tokiu atveju galima tikėtis teisingos bylos baigties, bet veikiausiai gali prireikti ir iš esmės keisti teisinį reguliavimą.

2.2. Kitos sankcijos (darbuotojams)

Proporcingumo principo taikymą, atsižvelgiant į interesų pusiausvyrą, galima atskleisti pateikiant ir kitų bylų pavyzdžių. Nors streikuojantys darbuotojai siekia ginti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus, streikai neišvengiamai kelia neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių, dėl jų nukenčia visos visuomenės ar tam tikros jos dalies interesai. Dėl nurodytųjų priežasčių turėtų būti išlaikoma ginamų teisių pusiausvyra ir kartu pabrėžiama pirmiau nurodyta šio instituto svarba darbuotojams, ginantiems savo interesus. Nagrinėjamoju atveju pirmosios instancijos teismas rėmėsi DK 81 straipsnio 4 dalimi, kurioje nustatyta: jeigu kyla tiesioginė

⁵⁴³ MARTIŠIENĖ, B. Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 300 straipsnį. *Teisė*, 2014, Nr. 90, p. 59–71.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) ir tai gali kelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o jau prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti⁵⁴⁴.

Kitas pavyzdys rodo, kad teismai, atsižvelgdami į interesų pusiausvyrą drausminių nuobaudų skyrimo atvejais, netiesiogiai taikė proporcingumo principą. Nors atsakovo 2009 m. rugsėjo 21 d. įsakymu Nr. 113 patvirtintos Keleivių įlaipinimo pro priekines duris tvarkos nevykdymas priskiriamas prie DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, bylą nagrinėję teismai, motyvuodami tuo, jog nėra duomenų, kad padarytas pažeidimas būtų sukėlęs sunkių padarinių darbdaviui ar visuomenei, pažeidimo padarymo metu aptariamoji tvarka buvo nustatyta dar tik eksperimentine tvarka ir laikinai, pripažino, kad darbdavys ieškovo padarytą pažeidimą nepagrįstai įvertino kaip šiurkštų ir skyrė aiškiai per griežtą drausminę nuobaudą. Konstatavus faktą, kad nagrinėjamojo ginčo atveju darbdavys be darbuotojo sutikimo pakeitė būtinąsias darbo sutarties sąlygas, drausminė nuobauda buvo skirta ne už naujai nustatytų papildomų funkcijų, o nors ir pakeistos, tačiau tiesiogiai į darbuotojo pareigas įeinančios darbo tvarkos (keleivių įlaipinimo) nevykdymą, t. y. už darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą, tačiau šis negali būti priskirtinas prie šiurkštaus darbo tvarkos pažeidimo. Taip patvirtinama teismų išvada, kad ieškovas iš darbo buvo atleistas neteisėtai⁵⁴⁵.

Proporcingumo principas taikytinas ir materialinės atsakomybės byloje. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu ir dėl priemonių, perduotų naudotis darbe. Sutartyje turėtų būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką

⁵⁴⁴ Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. liepos 22 d. nutartis byloje *UAB „Švyturys-Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga*, bylos Nr. 2S-1516-460/2011.

⁵⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *V. B. v. keleivių transporto kooperatinė bendrovė „Gintarinis vairas“*, bylos Nr. 3K-3-296/2011.

materialinę atsakomybę ir kokių įsipareigojimų įgyja darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad neatsirastų žalos (DK 256 straipsnio 1 dalis). Tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, su tam tikra darbuotojų grupe galėtų būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai – kiekvieno iš jų dalis nustatoma proporcingai dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jeigu sutartyje nenustatyta kitaip (DK 256 straipsnio 2 dalis). Todėl vienoje iš bylų buvo konstatuota, kad parduotuvės „Senukai“ antrajame skyriuje per laikotarpį nuo 2008 m. balandžio 28 d. iki 2010 m. spalio 21 d. nė karto nebuvo atliekama inventorizacija, todėl tai negali būti pagrindu mažinti atlygintinos žalos dydį. Byloje nenustatyta jokių aplinkybių, kad būtent dėl to galėjo atsirasti nustatytas prekių trūkumas. Būtina įvertinti ir tai, kad inventorizavimo laikotarpiu atleidžiant darbuotoją iš darbo inventorizacija skyriuje nebuvo atliekama, nes atleisti iš darbo darbuotojai ir tie, kurie liko dirbti skyriuje, pasirašydavo rašytinius sutikimus, kad inventorizacija nebūtų atliekama. Tokių rašytinių sutikimų esmė yra tai, kad, vėliau atlikus prekių inventorizaciją ir nustatius jų trūkumą, atleistas iš darbo darbuotojas kartu su kitais darbuotojais atlygintų žalą proporcingai dirbtam laikui, per kurį ši susidarė. Atlikti prekių inventorizaciją, kaskart atleidžiant esamą darbuotoją ar priimant naują, ieškovi būtų neproporcingai didelė finansinė našta. Atsakovai, pasirašydami minėtuosius susitarimus, sutiko su tokiu inventorizacijos periodiškumu. Jokie teisės aktai nenustato imperatyvių reikalavimų, kaip dažnai turėtų būti inventorizuojamos prekės. Inventorizacijos taisyklių 3 punkte nustatytas reikalavimas įmonėms ne rečiau kaip kartą per metus atlikti inventorizacijas (įskaitant ir prekių inventorizaciją) yra tik rekomendacinio pobūdžio. DK 257 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos žalos dydį, atsižvelgdamas į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, ir į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Pirmosios instancijos teismas atsakovų atlygintinos žalos dydį pagrįstai sumažino 50 proc., atsižvelgęs į šias aplinkybes: inventorizacijos nebuvo periodiškai atliekamos, parduotuvės „Senukai“ antrajame skyriuje vyko didelė darbuotojų kaita, nebuvo stebėjimo kamerų, o prekybos salės plotas – gana didelis, vienu metu dirbo mažai pardavėjų; buvo įvertinta ir atsakovų turtinė padėtis. Nors ieškovas, atsižvelgdamas į

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

pirkėjų užmaršumą, prekių sudaužymą dėl neatsargumo ir kitas aplinkybes, į nuostolius nurašė prekių už 18 836,90 Lt, aukščiau nurodytos aplinkybės, į kurias atsižvelgė pirmosios instancijos teismas, sudaro pagrindą dar labiau mažinti atsakovų atlygintinos žalos dydį. Aplinkybė, kad ieškovas nereiškė reikalavimo dėl žalos atlyginimo daliai parduotuvės „Senukai“ antrojo skyriaus darbuotojų, su kuriais irgi buvo sudarytos grupinės visiškos materialinės atsakomybės sutartys, nėra reikšminga, nes taip nebuvo sumažintas iš atsakovų reikalaujamos priteisti žalos dydis. Pagal DK 256 straipsnio 2 dalį, kiekvieno darbuotojo, su kuriuo sudaryta grupinė visiškos materialinės atsakomybės sutartis, dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jo dirbtam laikui, per kurį ši susidarė. Atsižvelgdamas į tai, ieškovas apskaičiavo atlygintinos žalos dalį kiekvienam darbuotojui iš 21⁵⁴⁶.

Vertinant administracines bylas reikėtų pabrėžti, kad proporcingumo principas teismų praktikoje dažniausiai taikomas sprendžiant ginčus dėl teisės į pensiją. Keliuose bylose teismas rėmėsi jau suformuota teismų praktika. Vertinant teisę į pensiją nuosavybės teisių apsaugos kontekste, būtina užtikrinti visuomenės ir asmens interesų pusiausvyrą, todėl tam tikrais atvejais ši teisė gali būti ribojama laikantis teisinės valstybės, lygiateisiškumo, proporcingumo principų ir kitų konstitucinių imperatyvų⁵⁴⁷. Teismas pritarė pirmosios instancijos teismo išvadai, kad pareigūnų ir karių valstybinės pensijos sumažinimas, remiantis Laikinojo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies nuostatomis, yra pagrįstas ir teisėtas. Pagal šį teisinį reguliavimą perskaičiuotos pareiškėjo valstybinės pensijos neigiamas pokytis (11,72 proc.) neviršijo leistino (nediskriminacinio) pensijų mažinimo lygio (daugiau nei 20 proc.), vadinasi, teisėjų kolegija neturi priežasčių konstatuoti, jog nagrinėjamoju atveju Konstitucijos ginamos pareiškėjo teisės buvo pažeistos⁵⁴⁸.

⁵⁴⁶ Vilniaus apygardos teismo 2013 m. rugsėjo 17 d. nutartis byloje *kooperatinės bendrovės Šalčininkų rajono vartotojų kooperatyvas v. S. S., A. A., I. D., O. P., V. D., V. M., J. M. ir J. D.*, bylos Nr. 2A-1092-565/2013.

⁵⁴⁷ *Mutatis mutandis* žr. Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimą, 2012 m. vasario 6 d. nutarimą.

⁵⁴⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje *G. L. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Lietuvos valstybė, atstovaujama Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, bylos Nr. A-143-1152-13.

Kitoje byloje, atsakydama į pareiškėjo apeliaciniame skunde nurodytus argumentus dėl jam skirtos pareigūnų pensijos sumažinimo neteisėtumo, kolegija pabrėžia, kad pensija buvo sumažinta vadovaujantis (kaip jau buvo minėta, Konstitucijai neprieštaraujančios) Laikinojo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies pagrindu. Šiame kontekste kolegija pabrėžia, kad LVAT išplėstinė teisėjų kolegija minėtojoje byloje nurodė, jog turiniai teisės į pensiją aspektai ginami remiantis nuosavybės neliečiamumo principu, skelbiamu Konstitucijos 23 straipsnyje⁵⁴⁹. LRKT savo jurisprudencijoje ne kartą yra konstatavęs, kad asmenys, kuriems buvo skirta Konstitucijoje ar įstatyme nustatyta pensija ir ji yra mokama, pagal Konstitucijos 23 straipsnį turi teisę reikalauti, kad tokio dydžio išmokos, kokios jiems buvo skirtos ir mokamos, ir toliau būtų mokamos⁵⁵⁰. Teisė į nuosavybę – prigimtinė žmogaus teisė. Ji grindžiama bendrosiomis teisinių valstybių konstitucinėmis tradicijomis ir tarptautiniais įsipareigojimais, susijusiais su žmogaus teisėmis. Nuosavybės teisių apsaugą garantuoja EŽTK Pirmojo protokolo 1 straipsnio, 2000 m. gruodžio 7 d. Nicoje paskelbtos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 17 straipsnio ir Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 17 straipsnio nuostatos. Tačiau, anot kolegijos, LRKT jau ne kartą buvo pabrėžta, kad teisė į nuosavybę nėra absoliuti. Vertinant teisę į pensiją nuosavybės teisių apsaugos kontekste, būtina užtikrinti visuomenės ir asmens interesų pusiausvyrą, todėl tam tikrais atvejais ši teisė gali būti ribojama atsižvelgiant į teisinės valstybės, lygiateisiškumo, proporcingumo principus ir kitus konstitucinius imperatyvus⁵⁵¹.

Apibendrinant proporcingumo principo taikymą teismų praktikoje galima teigti, kad teismai šiuo principu formaliai rėmėsi tik devyniose bylose. Aiškinant minėtojo principo turinį dažniau (net 40 atvejų, tai sudaro 4,6 proc.) buvo remiamasi jau suformuota teismų praktika (žr. 10.6 lentelę).

⁵⁴⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. kovo 12 d. nutartis administracinėje byloje *S. J. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija*, bylos Nr. A⁵⁵²-519/2013.

⁵⁵⁰ *Inter alia* Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas, 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas, 2012 m. vasario 6 d. nutarimas.

⁵⁵¹ *Mutatis mutandis* žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010-04-20 sprendimą, 2012-02-06 nutarimą.

2. Proporcingumo principo taikymas vykstant ginčams dėl priteistos sankcijos už padarytą pažeidimą

10.6 lentelė. Kaip yra taikomas (juo vadovaujamas) proporcingumo principas?

Kaip taikomas teisės principas	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Apibūdinamas per buvusią suformuotą teismų praktiką – precedentus	40	42,6
Juo remiamasi tik formaliai (neargumentuotai), neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo	9	9,6

Dar reikėtų atkreipti dėmesį, kad teisėjai priimdami sprendimus taiko proporcingumo principą ir diskrecijos teise naudojami dažniau (net 43 atvejais), tai sudaro 45,7 proc. bylų. Diskrecijos teise nebuvo naudojamos tik 25 atvejais (26,6 proc. tokių bylų). Apie kitus 26 atvejus nėra duomenų (žr. 10.7 lentelę).

10.7 lentelė. Ar teisėjas (-ai) priimdami sprendimus naudojami diskrecijos teise ir taiko proporcingumo principą?

Teisėjas (-ai) naudojami diskrecijos teise ir, priimdami sprendimą, taiko principus?	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Taip	43	45,7
Ne	25	26,6
Nėra duomenų	26	27,7
Iš viso	94	100

Galima teigti, kad proporcingumo principo turinys bylose atskleistas geriau, nes teisėjai aiškindami šį principą remiasi ir EŽTT praktika (2 atvejai), ir ES (5 atvejai) bei tarptautiniais (6 atvejai) teisės aktais (žr. 10.8–10.10 lenteles).

10.8 lentelė. Kuo rėmėsi teismai, taikydami proporcingumo principą?

Rėmėsi:	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
ETT praktika	0	0,0
EŽTT praktika	2	2,1
Kitos valstybės teisės aktais	1	1,1

Kitomis bylomis, kuriose buvo atskleista nurodytojo principo esmė	31	33,0
nėra duomenų	61	64,9

10.9 lentelė. Ar teismas taikydamas proporcingumo principą rėmėsi ES teisės aktais?

Rėmėsi ES teisės aktais:	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Taip	5	5,3
Ne	70	74,5
Nėra duomenų	19	20,2
Iš viso	94	100

10.10 lentelė. Ar teismas taikydamas proporcingumo principą rėmėsi tarptautiniais teisės aktais?

Rėmėsi tarptautiniais teisės aktais	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=94)
Taip	6	6,4
Ne	71	75,5
Nėra duomenų	17	18,1
Iš viso	94	100

Atkreiptinas dėmesys, kad teismai taikydami proporcingumo principą, ne tik nustato darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų vienovę (aiškinasi, ar nebūta kurios nors šalies piktnaudžiavimų), bet ir pažeidimo bei sankcijos dydžio santykį, be to, įvertinę visas aplinkybes numato ir pačios sankcijos dydį, kartu atsižvelgdami ir į kitų galimų interesų pusiausvyrą. Kita vertus, teismai nėra nuoseklūs, nes neturi bendros praktikos dėl pačios sankcijos dydžio apskaičiavimo, jos proporcijų mažinimo ar nemažinimo – kiekvienu atveju vertinama nevienodai ir kyla skirtingų padarinių.

XI SKYRIUS

**VISŲ FORMŲ PRIVERSTINIO IR
PRIVALOMOJO DARBO DRAUDIMAS**

dr. RAMUNĖ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ

XI SKYRIAUS TURINYS

1. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo samprata 353
2. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principo išlygos 361

1. PRIVERSTINIO IR PRIVALOMOJO DARBO DRAUDIMO SAMPRATA

Priverstinio ar privalomojo darbo draudimas yra svarbus siekiant užtikrinti žmogaus orumą, nepriklausomumą, lygiateisiškumą ir kitaip jį apsaugoti. Priverstinis darbas yra iš esmės nesuderinamas su demokratinės valstybės principais ir svarbiausiomis žmogaus teisėmis. Todėl visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas iš esmės savo turiniu yra artimas tarptautinei ir konstitucinei teisei laisvai rinktis darbą.

Tarptautiniu lygiu vergija buvo uždrausta Tautų Sąjungai 1926 m. priėmus konvenciją dėl vergovės, kurios 1 straipsnyje nurodyta, kad vergovė – tai padėtis ar būklė asmens, su kuriuo iš dalies arba visiškai elgiamasi kaip su nuosavybe⁵⁵². 1944 m. Filadelfijos deklaracijoje dėl TDO siekių ir tikslų numatyta, kad visi žmonės turi teisę į savo materialinę gerovę, dvasinį tobulėjimą laisvės, orumo, ekonominio saugumo ir lygių galimybių sąlygomis. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija dar kartą patvirtino principą, kad „niekas negali būti laikomas vergijoje ar nelaisvas: visų formų vergija ir prekyba vergais draudžiama“; be to, įtvirtino teisę laisvai rinktis darbą.

Jungtinių Tautų 1956 m. konvencija dėl vergovės, vergų prekybos ir į vergovę panašių institutų bei papročių panaikinimo išplėtė minėtojoje 1926 m. konvencijoje dėl vergovės pateiktą vergovės apibrėžimą ir papildė jį šiomis sąvokomis: „baudžiavinė padėtis“, „pavergimas už skolas“, „santuokinė vergija“. 1956 m. konvencija dar uždraudė atiduoti vaiką ar 18 metų neturintį paauglį kitam asmeniui išnaudoti už atlyginimą arba be jo (1 straipsnio (d) punktas). TDO 1999 m. priėmė Konvenciją Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo. Ši konvencija skatina visame pasaulyje kovoti su blogiausiomis vaikų darbo formomis. Vaikų darbo klausimus taip pat reglamentuoja TDO 1973 m. konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus.

⁵⁵² Slavery Convention (Entered into force on March 9, 1927) [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20], <<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>>.

Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas įtvirtintas 1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 8 straipsnyje, kuriame deklaruojama, kad niekas:

- negali būti laikomas vergijoje; visų formų vergija ir prekyba vergais yra draudžiama;
- neturi būti laikomas nelaisvas;
- neturi būti verčiamas dirbti prievartinio arba privalomojo darbo, išskyrus išimtis, kurios bus aptariamoms vėliau.

Nors „privalomojo darbo draudimas“ ir „vergovės panaikinimas“ bei „priverčiamojimo darbo panaikinimas“ nėra tapačios sąvokos, vis dėlto tarptautinėje teisėje pripažįstama, kad jos yra glaudžiai susijusios:

- 1) TDO konvencijos Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo preambulėje, referuojant į 1926 m. Konvenciją dėl vergovės, įvardijama, kad ši konvencija nustato, jog reikėtų imtis visų būtinų priemonių, kad priverstinis ar privalomasis darbas neaptų panašus į vergovę, be to, 1956 m. papildoma Konvencija dėl vergovės, vergų prekybos ir į vergovę panašių institutų bei praktikos panaikinimo nustato visišką pavergimo už skolas ir baudžiavinės padėties panaikinimą;
- 2) minėtąsias vergovės panaikinimo ir priverčiamojimo bei privalomojo darbo draudimo sąsajas atspindi ir TDO teisė, kuri:
 - vergiją ir asmenų grobimą priverstinio darbo tikslams yra įvardijusi kaip vieną iš priverstinio ir privalomojo darbo formų⁵⁵³;
 - Pagrindinių principų ir teisių darbe deklaracija⁵⁵⁴, be kita ko, įpareigoja valstybes nares gerbti „visų formų priverstinio ar privalomojo darbo panaikinimo“ principą, neatsižvelgiant į tai, ar jos ratifikavo atitinkamas konvencijas ar ne. Visų priverstinio ir privalomojo darbo formų ir vaikų

⁵⁵³ Stopping Forced Labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International labour conference 89th Session report I(B) 2001. Geneve, 2001 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12], <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>>.

⁵⁵⁴ Tarptautinės darbo organizacijos 1998 m. Pagrindinių principų ir teisių darbe deklaracija [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20], <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>>.

darbo efektyvus panaikinimas yra vienas iš svarbiausių Deklaracijoje išvardytų pagrindinių principų;

- 3) EŽTK 4 straipsnio 2 dalies nuostatoje deklaruojama, kad „niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą“, o šio straipsnio 3 dalyje tai apibrėžiama kaip darbas, pasirenkamas ne savo valia.

TDO konvencijoje Nr. 105 įtvirtintos šios penkios priverstinio darbo rūšys:

- 1) darbas auklėjimo tikslams, arba kaip bausmė už politinių pažiūrų, kurios yra priešingos valstybėje nustatytai politinei, ekonominei arba socialinei sistemai, išreiškimą;
- 2) darbas valstybės ekonomikos plėtros tikslams;
- 3) priverstinis darbas kaip darbo drausmės dalis;
- 4) darbas kaip bausmė už dalyvavimą streikuose;
- 5) darbas kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonė.

TDO konvencijos Nr. 29 2 straipsnyje priverčiamasis darbas apibrėžiamas kaip bet koks darbas ar tarnyba, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda, ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia. Ši apibrėžtis apima kalinių darbą priverstinių darbų stovyklose, darbą kaip atlygį už skolas, prekybą žmonėmis priverčiamą darbo tikslams (pavyzdžiui, darbuotojai, kuriems nemokamas atlyginimas, paimami asmens dokumentai ir t. t.).

Pagal Tarptautinio darbo biuro apibrėžtį, priverčiamasis darbas – tai ilgas, varginantis, labai sunkiomis sąlygomis ir už labai mažą atlygį ar išvis be atlygio, prieš asmens valią atliekamas bei prievarta ir grasinimu ar bausmėmis išreikalautas darbas. Spaudimas gali būti daromas naudojant psichologinį (skolos didinimas, asmens dokumentų atėmimas ar grasinimas susidoroti su šeimos nariais) arba fizinį (sumušimas, kankinimas, seksualinis išnaudojimas) smurtą.

Priverčiamasis darbas labiausiai paplitęs namų ūkiuose, žemės ūkyje, statybose, gamybos sektoriuose (tekstilės, žaislų gamyba) ir pan. Tai paprastai yra nelegali veikla, dažniausiai pasitaikanti privačiame sektoriuje, kai darbo santykiai neišforminami įstatymų nustatyta tvarka, tačiau tokio darbo atvejų pasitaiko ir teisiškai išformintus santykius, pavyzdžiui, kai naudojamosi subrangovų ir įdarbinimo agentūrų paslaugomis. Priverčiamąjo darbo atvejų dažniausiai pasitaiko ne

ES šalyse, o Azijos ir Ramiojo vandenyno regione (56 proc.). Vis dėlto ir Vidurio bei Pietų Europa ir Nepriklausomų valstybių sandraugos šalys – tai regionai, kuriuose priverčiamojo darbo koncentracija yra viena didžiausių pasaulyje (4,2 atvejo 1 000 gyventojų). Trylika iš devyniolikos šio regiono valstybių yra ES pasienyje, tačiau priverčiamasis darbas neaplenkia ir ES šalių (7 proc.)⁵⁵⁵. Namų ūkiuose ir žemės ūkyje dirbančių moterų bei kitų darbuotojų priverčiamojo darbo atvejų nustatyta visose ES šalyse. Ir suaugusieji, ir vaikai verčiami užsiimti neteisėta ar neoficialia ekonomine veikla, įskaitant elgetavimą, o korupcija – vienas iš veiksnių, labiausiai sunkinančių kovą su priverčiamuoju darbu. Toks darbas nurodomas kaip viena iš išnaudojimo formų ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2011/36/ES dėl prekybos žmonėmis.

TDO Ekspertų komitetas, atsižvelgdamas į TDO konvencijos Nr. 29 taikymą (ypač jos 1 straipsnio 1 dalį ir 2 straipsnio 1 dalį)⁵⁵⁶, atkreipė dėmesį į dažnėjančią kai kurių vyriausybių taikomą socialinę politiką, kai privalomas viešųjų darbų atlikimas tampa būtinu reikalavimu, lemiančiu asmens teisę į nedarbo, ligos išmokas ar pašalpas skurdo atveju. 1998 m. įvardytas socialinio draudimo išmokų, gaunamų vertinant asmens darbo stažą ar mokėtas įmokas, ir pašalpų, kaip socialinės paramos priemonių, skirtumas. Prieita prie išvados, kad tais atvejais, kai išmoka, neatsižvelgiant į asmens darbo stažą ar mokėtas įmokas (mokesčius), mokama bedarbiui kaip socialinė parama, minėtasis reikalavimas už tai atidirbti viešuosius darbus negali būti laikomas priverstiniu ar privalomuoju darbu pagal TDO konvenciją Nr. 29. Tačiau tais atvejais, kai išmokos priklauso nuo gavėjo darbo stažo ir mokėtų nedarbo draudimo įmokų, o laikotarpis, per kurį jos mokamos, yra susijęs su asmens darbo stažu, papildomas reikalavimas

⁵⁵⁵ Europos Parlamento ir Tarybos 2011 m. balandžio 5 d. direktyva 2011/36/EB dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičianti Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR. (2011) OL L 101/1; Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Priverčiamojo darbo šalinimo Europoje ir pasaulyje. ES vaidmuo. EESRK indėlis į 2014 m. TDO konferenciją (nuomonė savo iniciatyva). (2014/C 311/05). Pranešėja Béatrice Ouin 2014-09-12. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. Publications Office C 311/33 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12], <http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf>.

⁵⁵⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-648.

dirbti viešuosius darbus, jeigu jis taikomas asmeniui, siekiančiam gauti jam priklausančias nedarbo išmokas, Ekspertų komiteto nuomone⁵⁵⁷, atitinka priverstinio ar privalomojo darbo draudimo principą ir minėtosios Konvencijos nuostatas, nes tokiais valstybės veiksmais ir nacionalinio įstatymų leidėjo reikalavimais iš esmės ribojamos asmens teisės, kurias jis įgijo būdamas ekonomiškai aktyvus.

Reikėtų pabrėžti, kad „viršvalandžių“ sąvoka, Ekspertų komiteto nuomone⁵⁵⁸, nepatenka į Konvencijos taikymo sritį, jeigu viršvalandžiai yra apibrėžti nacionalinėje teisėje arba kolektyvinėse sutartyse. Tačiau tam tikromis aplinkybėmis įpareigojimas dirbti viršvalandžius gali prieštarauti Konvencijai; pavyzdžiui, kai darbuotojui taikoma vienetinė darbo apmokėjimo sistema, jis gali dirbti viršvalandžius vien tam, kad užsidirbtų minimalųjį darbo užmokestį.

Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo formos tarptautinėje teisėje nuolat plėtojosi, palengva apimdamos vis naujus teisinio reguliavimo klausimus. Kaip jau minėta, TDO konvencijos Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo 2 straipsnio 1 dalyje teigiama: „priverstinis ar privalomasis darbas reiškia bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta“. Būtent „prievarta“ yra esminis požymis, pagal kurį galima nustatyti, ar konkreti veika gali būti prilyginama priverstiniam ar privalomajam darbui. Prievarta gali pasireikšti ir fizine, ir psichologine formomis. Prievartinis pobūdis lemia tai, kad nacionalinis Lietuvos įstatymų leidėjas numato baudžiamąją atsakomybę už asmens išnaudojimą priverstiniam darbui. Baudžiamasis kodeksas šį nusikaltimą priskiria nusikaltimų laisvei kategorijai (XIX skyrius). Šio kodekso 147¹ straipsnyje „Išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms“ nustatyta, kad tas, kuris, naudodamas fizinį smurtą ar grasinimus arba kitaip atimdamas galimybę priešintis, arba naudodamasis žmogaus priklausomumu, neteisėtai vertė jį dirbti tam tikrą

⁵⁵⁷ General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Report III (Part 1B). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Eradication of forced labour. International Labour Office, Geneva. ISBN 978-92-2-118134-7. ISSN 0074-6681. First edition 2007. International Labour Conference 96th Session, 2007, 70–71 p. [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12], <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-iii-1b.pdf>>.

⁵⁵⁸ *Ibid.*

darbą, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų. Taip pat tas, kuris minėtąją veiką vykdė versdamas žmogų dirbti vergovės ar kitokiomis nežmoniškomis sąlygomis, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų. Už minėtąsias veikas atsako ir fizinis, ir juridinis asmenys.

Sąvoka „darbas“ baudžiamosios teisės prasme apima bet kokią užsiėmimą, darbą ar verslą, kurį nukentėjusysis verčiamas dirbti prieš savo valią, t. y. veikla, kurios jis neprivalo vykdyti dirbdamas tam tikrą darbą pagal darbo sutartį ar pagal einamas pareigas. Darbas, kurį nukentėjusysis verčiamas dirbti, gali būti bet kokio pobūdžio: fizinis, protinis, nedraudžiamas arba draudžiamas. Neturi reikšmės, kokio pobūdžio darbą asmuo verčiamas dirbti (t. y. užsiimti įstatymų nedraudžiama ar draudžiama veikla), taip pat ar nukentėjusiajam už tą darbą yra atlyginama, ar ne. Šis nusikaltimas gali būti padaromas naudojant fizinį smurtą ar grasinimus arba kitaip atimant galimybę priešintis, arba naudojantis žmogaus priklausomumu. Tačiau nusikalstama nelaikoma tokia veikla, kai asmuo verčiamas dirbti pagal darbo sutartimi suldytą ar pagal einamas pareigas priklausantį darbą, kurio jis tuo metu nenori ar apskritai tingi dirbti.

Siekiant taikyti baudžiamąją atsakomybę, pakanka nustatyti, kad buvo taikytas bent vienas iš minėtųjų valios palenkimo būdų. Reikšmės turi ir tai, kad minėtasis valios palenkimas gali būti taikomas tiek prieš patį nukentėjusįjį, tiek prieš jam artimus asmenis, tačiau visais atvejais tai turėtų būti nukentėjusiojo valios palaužimo priemonė.

Galimi valios palenkimo būdai:

- fizinio smurto naudojimas – tyčinis, priešingas teisei kėsinimasis į nukentėjusiojo asmens kūno neliečiamumą;
- grasinimas – tai psichologinis smurtas ar poveikis, kuriuo siekiama nuslopinti asmens priešinimąsi ar norą priešintis, išreiškiant ketinimą naudoti fizinį smurtą. Grasinimas turi būti realus, akiavaizdus ir konkretus, asmuo tai turi suvokti kaip realų pasikėsinimą, kuris bus įvykdytas, jeigu jis priešinsis. Ir grasinimas, ir fizinis smurtas gali būti panaudotas tiek prieš patį asmenį, tiek prieš jo artimuosius, tačiau visais atvejais tiek fizinis smurtas, tiek grasinimas turi būti asmens valios palaužimo priemonė;
- kitoks galimybės priešintis atėmimas – veiksmai, kai žmogui atimama laisvė, jis uždaromas į patalpą, iš kurios negali pasi-

kviesti pagalbos, asmuo yra surišamas, apsvaiginamas vaistais, alkoholiu, narkotikais ar kitomis psichotropinėmis medžiagomis, užhipnotizuojamas, ar taikomi kiti veiksmai, kai nukentėjusiajam atimama galimybė pasipriešinti, kai jis yra verčiamas dirbti tam tikrą darbą.

Žmogaus priklausomumu naudojamosi jį neteisėtai verčiant dirbti tam tikrą darbą, kai tarp dviejų asmenų yra tam tikras ryšys, dėl kurio nuo vieno iš asmens valios ar noro priklauso kito asmens svarbiausių poreikių ar interesų patenkinimas. Šiuo atveju priklausomumo pobūdis reikšmės neturi – tai gali būti bet koks priklausomumas:

- materialinis, kai nukentėjusysis iš kaltininko gauna pragyvenimo lėšų ir nuo pastarojo priklauso materialinė nukentėjusiojo padėtis;
- tarnybinis, kai nukentėjusysis yra pavaldus pagal tarnybą, priklausomas nuo kaltininko kaip valdžios atstovo ir pan.;
- formalus pavaldumas, kaip mokinio nuo mokytojo, sportininko nuo trenerio, ligonio nuo gydytojo;
- neformalus, kaip nusikalstamo susivienijimo nario nuo tokio susivienijimo vadovo ir pan.⁵⁵⁹

Tai, kad nustatant priverstinio ar privalomojo darbo faktą prievartos kriterijus yra svarbiausias, patvirtina ir EŽTT praktika. Bylose *Popov prieš Ukrainą*⁵⁶⁰, *Tcherginets prieš Ukrainą*⁵⁶¹ ir kitose pareiškėjai EŽTT skundėsi, kad buvo pažeistas EŽTK 4 straipsnis, jie buvo verčiami dirbti ir jiems nebuvo mokamas darbo užmokestis. EŽTT atkreipė dėmesį, kad pareiškėjai sutiko dirbti savo noru, todėl aptariamieji ginčai neapima jokių priverstinio darbo elementų, minimų EŽTK 4 straipsnyje. Be to, EŽTT pabrėžė, kad teisė į darbo užmokestį yra neginčijama, tačiau ji yra susijusi su civilinėmis teisėmis ir pareigomis.

⁵⁵⁹ ŠVEDAS, G., et al. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 171–174.

⁵⁶⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. kovo 14 d. sprendimas byloje *Popov v. Ukraine*, bylos Nr. 23892/03 [interaktyvus, žiūrėta 2016-03-11], <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-78524>>.

⁵⁶¹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2006 m. vasario 29 d. sprendimas byloje *Tcherginets v. Ukraine*, bylos Nr. 37296/03, sprendimas priimtas [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-11], <[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-71321"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)>.

Prievarta gali pasireikšti ir palaikant teisinius darbo santykius, tačiau toks pasireiškimas nebūtinai prilygintinas priverčiamajam darbui. 2014 m. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl priverčiamojo darbo šalinimo Europoje ir pasaulyje pabrėžiama, kad šiandien toks darbas labiausiai paplitęs privačiame sektoriuje, ir minėtųjų atvejų daugėja dėl globalizacijos, migracijos, neoficialios ekonomikos ir tarptautinės nusikalstamo tinklo veiklos⁵⁶². Kaip minėta, ES priėmė Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą dėl kovos su prekyba žmonėmis⁵⁶³, į kurią įtrauktas ir priverčiamojo darbo klausimas.

Priverčiamojo ir privalomojo darbo draudimo principo turinys yra detalizuojamas atitinkamomis DK nuostatomis:

- įmonės vadovas ar kitas asmuo, kuris, kaip darbdavio atstovas, įgalintas sudaryti ir keisti darbo sutartis, negali perkelti darbuotojo į kitas pareigas, jeigu nėra gavęs jo sutikimo. Darbuotojas į kitas pareigas gali būti perkeliamas tik su jo sutikimu (DK 129 straipsnio 1 dalis);
- darbo sutarčiai sudaryti yra būtina suderinta abiejų šalių valia. DK 95 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos, darbo ar tam tikrų pareigų. Šios sąlygos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 121 straipsnio 2 dalis). Nesant darbuotojo sutikimo dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo ar perkėlimo į kitą darbą, darbo sutartis su juo yra nutraukiama.

LAT 2013 m. spalio 21 d. nutartyje konstatavo, kad darbdavio teisė perkelti darbuotoją į kitą darbą ar pakeisti darbo sutarties sąlygas nesant jo sutikimo reikštų priverstinį darbą, kuris yra draudžiamas (Konstitucijos 48 straipsnis, DK 2 straipsnio 1 dalies 7 punktas).

⁵⁶² Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl priverčiamojo darbo šalinimo Europoje ir pasaulyje. ES vaidmuo. EESRK indėlis į 2014 m. TDO konferenciją (nuomonė savo iniciatyva) (2014/C 311/05). Pranešėja Béatrice Ouin. [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-22], <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IE0561&from=LT>>.

⁵⁶³ *Ibid.* Taip pat Europos Parlamento ir Tarybos 2011 m. balandžio 5 d. direktyva 2011/36/EB dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičianti Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR. [2011] OL L 101/1.

Nagrinėjamoju atveju darbuotojas nesutiko sudaryti darbo sutarties, tokia jo valia buvo aiški iš jo elgesio: susitarimas nebuvo įformintas raštu ir pasirašytas, į darbą jis neatvyko, procesiniuose dokumentuose neigia sutikęs dirbti transporto vadybininku. Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatavo, kad negalėjo būti laikoma, jog darbo sutartis su minėtuoju darbuotoju buvo sudaryta, nes sprendimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitas pareigas buvo priimtas nesilaikant privalomosios tvarkos ir negavus darbuotojo sutikimo⁵⁶⁴.

2. PRIVERSTINIO IR PRIVALOMOJO DARBO DRAUDIMO PRINCIPŲ IŠLYGOS

Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas nėra absoliutus. Minėtoji TDO konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomojo darbo įtvirtina šias aptariamąjį teisinio principo išlygas, pagal kurias priverstiniai ar privalomuoju nelaikomas:

- 1) bet koks darbas ar tarnyba, kurią reikalaujama atlikti pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams;
- 2) bet koks darbas ar tarnyba, tiesiogiai susijusi su visiškai savarankiškos valstybės pilietinių pareigų vykdymu;
- 3) darbas ar tarnyba, išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo padarinys, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatus asmenys, įmonės ar asociacijos;
- 4) darbas ar tarnyba, išreikalauta ypatingais atvejais: karo ar stichinės nelaimės grėsmės atveju, kilus gaisrui, potvyniui, badui, žemės drebėjimui, smarkiai epidemijai ar epizootinėms ligoms, užpuolus laukiniams gyvūnams, vabzdžiams ar daržovių kenkėjams ir bet kokiomis kitomis aplinkybėmis, sukeliančiomis pavojų visų ar dalies gyventojų egzistencijai ar jų gerovei;

⁵⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. J. v. uždaroji akcinė bendrovė „Vajūretas“, bylos Nr. 3K-3-438/2013.

- 5) nedidelės viešosios paslaugos, kurias bendruomenės nariai teikia savo bendruomenės labui, todėl jos galėtų būti laikomos normaliomis pilietinėmis pareigomis, privalomomis bendruomenės nariams su sąlyga, kad bendruomenės nariai ar tiesioginiai jų atstovai turi teisę konsultuotis dėl tokių paslaugų reikalingumo.

Panašiai pagal EŽTK 4 straipsnio 3 dalį priverstiniu darbu nelai-
komas:

- 1) darbas, kurį paprastai reikalaujama atlikti kalinimo metu, tai-
kant Konvencijos 5 straipsnio nuostatas, ir darbas lygtinio at-
leidimo nuo tokio kalinimo laikotarpiu;
 - 2) karinė tarnyba arba tarnyba, kurios reikalaujama iš asmenų,
jos atsisakančių dėl tam tikrų įsitikinimų, vietoj karinės tarny-
bos tose šalyse, kur toks atsisakymas yra pripažįstamas;
 - 3) tarnybos, atliekamos dėl to, kad to būtinai reikia, ar dėl stichi-
nės nelaimės, kai kyla pavojus visuomenės saugumui ar gerovei;
 - 4) darbas ar tarnyba, kurie yra įprastinių pilietinių pareigų dalis.
- Panašios išimtytys numatytos ir Pakte.

Atsižvelgiant į tai, kad TDO teisėje įtvirtinta daugiau įvairių iš-
imčių spektras, plačiau bus aptariamos būtent TDO nustatytų išimčių
pagrindu.

1. Kaip jau minėta, priverstiniu ar privalomuoju darbu nebus lai-
komas bet koks darbas ar tarnyba, reikalaujama pagal privalomosios
karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams. Tačiau esama
aplinkybių, kai vykdoma nekarinė veikla pagal privalomosios kari-
nės tarnybos nuostatas arba kai tokios tarnybos alternatyva lieka už
Konvencijos Nr. 29 taikymo ribų. Pirmiausia šauktiniai, kaip ir kiti
piliečiai, gali būti šaukiami ypatingais atvejais, ir jų darbo jėgos nau-
dojimas tokiomis aplinkybėmis ne kariniams tikslams būtų pagrįstas
kita Konvencijos išimtimi, susijusia su reikalavimu atlikti kokį nors
darbą ar tarnybą ypatingais atvejais. Be to, Tarptautinėje darbo konfe-
rencijoje pasiūlyta nustatyti, kad šauktiniai, atlikdami tarnybą inžine-
riniuose ar panašiuose padaliniuose, gali būti įtraukiami į kelių ar tiltų
statybą ir tokia veikla iš dalies prilyginama jų kariniam parengimui⁵⁶⁵.

⁵⁶⁵ Forced labour, Report I, ILC, 14th Session, Geneva, 1930 [interaktyvus, žiūrėta
2015-10-08], <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1930/30B09_5_engl.pdf>.

TDO konvencijos Nr. 29 dėl priverstinio ir privalomojo darbo išimtis dėl karinės tarnybos savo turiniu skiriasi nuo numatytos išimties EŽTK ir Pakte. Šioje konvencijoje nekalbama apie asmenis, atsisakančius eiti į kariuomenę dėl religinių ar moralinių įsitikinimų, tačiau EŽTK ir Paktas kaip priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principo išimtį nurodo bet kokią karinę arba alternatyvią tarnybą, kurią asmuo gali rinktis dėl savo įsitikinimų, jeigu tai numato tos valstybės teisės aktai (EŽTK 4 straipsnio 3 dalies b punkte). EŽTK 4 straipsnio 3 dalies b punktas tiesiogiai neįpareigojo valstybės pripažinti asmenų teisės atsisakyti privalomosios karinės tarnybos dėl religinių ar moralinių įsitikinimų bei imtis priemonių, kad jiems būtų suteikta galimybė atlikti alternatyvią tarnybą. Be to, buvo nustatyta, kad minėtieji EŽTK straipsniai nedraudė valstybei, kuri nepripažino asmenų teisės atsisakyti karinės tarnybos dėl religinių ar moralinių įsitikinimų, bausti tokių asmenų dėl atsisakymo atlikti privalomąją karinę tarnybą. Analogiška nuostata įtvirtinta ir Pakto 8 straipsnio 3 dalies c punkto 2 papunktyje: „<...> prievartiniu arba privalomuoju darbu nelaikoma: <...> jokia karinio pobūdžio tarnyba, o tose šalyse, kuriose pripažįstamas atsisakymas nuo karo tarnybos dėl įsitikinimų – jokia tarnyba, įstatymo nustatyta asmenims, atsisakantiems nuo karo tarnybos dėl įsitikinimų“.

Pagal EŽTK 4 straipsnį (3 dalies b punkto nuostatą), sąvoka „kokia nors karinė tarnyba“ apima ir savanorišką tarnybą karinėse pajėgose. Byloje *W., X., Y. ir Z. prieš Jungtinę Karalystę*⁵⁶⁶ keturi penkiolikos ir šešiolikos metų pareiškėjai, gavę tėvų sutikimą, savanoriškai įstojo į karinį jūrų laivyną devyneriems metams, terminą skaičiuojant nuo jų pilnametystės. Šių asmenų prašymai išleisti į atsargą anksčiau laiko, argumentuojant priverstinio darbu, buvo atmesti.

Pareiškėjai teigė, kad vertimas laikytis sutarties sąlygų prilygintinas vergijai, kurią draudžia 4 straipsnio 1 dalis, tačiau Komisija nurodė, kad karinė tarnyba kaip nelaisvė negali būti vertinama pagal EŽTK. Kadangi karinei tarnybai taikomas EŽTK 4 straipsnio 3 dalies b punktas, norintys palikti tarnybą asmenys negalėjo skųstis, kad jų tarnybos sąlygos prilygintinos priverstiniam darbui.

⁵⁶⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1968 m. liepos 19 d. sprendimas byloje *W., X., Y. ir Z. v Jungtinė Karalystė*, bylų Nr. 3435/67 3436/67 3437/67. ECHR, [1968] Collection 28, p. 109–131.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba. Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos Respublikos piliečiai privalo atlikti karo ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą⁵⁶⁷, o BK 314 straipsnis numato atsakomybę už šaukimo į privalomąją karo tarnybą vengimą.

2. Priverstiniu ar privalomuoju nebus laikomas bet koks darbas ar tarnyba, tiesiogiai susijusi su pilietinių pareigų vykdymu.

Tokia išimtis numatyta ir EŽTK 4 straipsnyje (3 dalies d punkte), ir 1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 8 straipsnyje (3 dalies c punkto 4 papunktyje): priverčiamuoju ar privalomuoju darbu nelaikomas joks darbas ar tarnyba, kurie yra priskiriami prie įprastinių pilietinių pareigų.

Byloje *Van der Mussele prieš Belgiją*⁵⁶⁸ pareiškėjas (Belgijos advokatas) teigė, kad jo kaip buvusio advokato padėjėjo oficialus skyrimas teikti teisinę pagalbą nepasiturintiems atsakovams, už kurią jam nebuvo mokamas atlyginimas ir kompensuojamos kitos patirtos išlaidos, laikytinas priverstiniu ar privalomuoju darbu ir pažeidžia EŽTK 4 straipsnio 2 dalį. Teismas šioje byloje rėmėsi TDO konvencijoje Nr. 29 įtvirtintu privalomojo priverstinio darbo apibrėžimu ir pabrėžė, kad daugelis Europos Tarybos šalių yra ratifikavusios šią Konvenciją, įskaitant ir Belgiją, ir šis apibrėžimas galėtų būti laikomas pagrindu aiškinant EŽTK 4 straipsnį, be to, atkreipė dėmesį, kad EŽTK turi būti aiškinama atsižvelgiant į tuo metu demokratinėse valstybėse vyraujančias idėjas. Byloje nenustatyta, kad buvo taikoma fizinė ar psichologinė prievarta, todėl paslaugos, kurias teikė pareiškėjas, negalėjo būti laikomos priverstiniu darbu. Teismas nurodė, kad privalomasis darbas negali būti siejamas su kokia nors teisine prievarta ar įsipareigojimais, nes darbas, atliekamas pagal laisva valia sudarytą sutartį, negali patekti į EŽTK 4 straipsnio 2 dalies taikymo sritį vien dėl to, kad viena šalis įsipareigojo kitai šaliai atlikti tam tikrą darbą ir jeigu ji nevykdytų savo įsipareigojimų, jai galėtų būti taikomos

⁵⁶⁷ Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 86-4150.

⁵⁶⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1983 m. lapkričio 23 d. sprendimas byloje *Van der Mussele v. Belgija* (prašymo Nr. 8919/80) [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-10], <[364](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57591#{“itemid”:[“001-57591”]}>.</p>
</div>
<div data-bbox=)

sankcijos. Jeigu pareiškėjas būtų atsisakęs ginti atsakovą be rimtos priežasties, jam negrėstų baudžiamoji atsakomybė. Kita vertus, jis galėtų būti išbrauktas iš padėjų sąrašų arba nebūtų patenkintas jo prašymas dėl įtraukimo į advokatų registrą. Be to, teikti ir tokias paslaugas pareiškėjas davė išankstinį sutikimą, kai pasirinko advokato profesiją, taigi iš anksto galėjo įvertinti visus šios profesijos pranašumus ir trūkumus. Teismas atkreipė dėmesį ir į tai, kad teiktos paslaugos neperžengė normalios advokato veiklos ribų, tokių paslaugų teikimas padėjo pareiškėjui profesiskai tobulėti. Teismas dar pabrėžė, kad daugelio valstybių praktikoje už tokias paslaugas yra atlyginama iš valstybės biudžeto.

Byloje *Karlheinz Schmidt prieš Vokietiją*⁵⁶⁹ pareiškėjas, remdamasis EŽTK 14 straipsniu kartu su 4 straipsnio 3 dalies d punktu, pateikė skundą dėl Badeno-Viurtembergo žemės Tetnango miesto tarybos reikalavimo atlikti priešgaisrinės apsaugos tarnybą, o jos neatlikus – sumokėti mokesį, kuris buvo taikomas tik vyrams. Teismo nuomone, tokia privalomoji tarnyba priskirtina prie įprastinių pilietinių pareigų, o mokesis, mokamas kaip kompensacija jų neatlikus, ir atitinka EŽTK 4 straipsnio 3 dalies d punktą. Tačiau EŽTT konstatavo, kad mokesčių nustatymas remiantis lyties principu negali būti pateisinamas. Atsižvelgiant į tai, buvo nustatytas EŽTK 14 straipsnio ir 4 straipsnio 3 dalies d punkto pažeidimas.

Iversen byloje (Pet. Nr. 1468/62) odontologas iš Norvegijos skundėsi, kad pažeidžiant EŽTK 4 straipsnio 2 punktą buvo priverstas atlikti savo pareigas nuošaliame valstybės regione, nes, nepaisant didelių pastangų, nepavyko rasti kito dantų gydytojo, norinčio dirbti ir gyventi minėtajame regione. Komisijos narių nuomone, vertimas atlikti pareigą gali būti pateisinamas remiantis Konvencijos 4 straipsnio 3 punkto c papunkčiu – stichinės nelaimės, kai kyla pavojus visuomenės egzistavimui ar gerovei, atveju. Kiti nariai pabrėžė, kad paslaugų, kurios turėjo būti teikiamos, pobūdis, laikinumas ir užmokestis už jas atitiko pareiškėjo pasirinktą profesiją⁵⁷⁰.

⁵⁶⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1994 m. liepos 18 d. sprendimas byloje *Karlheinz Schmidt v. Germany*, bylos Nr. 13580/88.

⁵⁷⁰ HARRIS, D., et al. *Law of the European Convention on Human Rights*. 2nd Edition. Oxford University Press, 2009, p. 117.

3. Darbas ar tarnyba, kurie būtų išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo padarinys, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, įmonės ar asociacijos.

TDO konvencijoje Nr. 29 kalbama apie darbą ar tarnybą kaip nuteisimo padarinį, taigi tokio asmens atžvilgiu turėtų būti įsiteisėjęs teismo sprendimas. Ši konvencija nedraudžia sulaikytų asmenų darbo tik jų prašymu ir atliekant jį laisva valia. TDO Ekspertų komitetas įpareigojo šalis, ratifikavusias TDO konvenciją Nr. 29, panaikinti teisės aktus, leidžiančius sulaikytųjų asmenų darbą. Privalomasis darbas, nustatytas administracinių ar kitų neteisminių institucijų ar valdžios įstaigų, yra nesuderinamas su TDO konvencija Nr. 29. Šioje konvencijoje įtvirtinta privalomojo darbo „kaip nuteisimo padarinio“ nuostata netiesiogiai reiškia, kad baudžiamasis darbas negali būti skiriamas tol, kol nebus užtikrintos garantijos, numatytos tarptautinių bendrųjų teisės principų: nekaltumo prezumpcija, lygybė prieš įstatymą, teismo nepriklausomumas ir nešališkumas, teisė į gynybą, baudžiamojo įstatymo negaliojimas atgaline data ir kitų. Vadinasi, negali būti skiriamas privalomasis darbas, kol asmuo nėra pripažintas kaltu dėl padarytos nusikalstamos veikos⁵⁷¹.

EŽTK 4 straipsnio 3 dalies a punkte nurodyta, kad priverčiamuoju ar privalomuoju nelaikomas joks darbas, reikalaujamas atlikti kalinimo metu, vadovaujantis šios konvencijos 5 straipsnio nuostatomis, arba lygtinio atleidimo nuo kalinimo laikotarpiu. Pakto 8 straipsnio 3 dalies b punkte įtvirtinta, kad priverstinis ar privalomasis darbas negali būti aiškinamas kaip draudžiantis atlikti kompetentingo teismo skirtą sunkiųjų darbų bausmę tose šalyse, kuriose už tam tikrus nusikaltimus gali būti baudžiama laisvės atėmimu ir sunkiaisiais darbais. Be to, prievartiniu arba privalomuoju darbu nelaikomas joks Pakto 8 straipsnio b punkte neminimas darbas arba tarnyba, kuriuos paprastai turi dirbti arba atlikti asmuo, kalinamas pagal teisėtą teismo sprendimą, arba asmuo, lygtinai atleistas nuo tokio kalinimo (8 straipsnio 3 dalies „b“, „i“ punktai).

⁵⁷¹ ILO Report of the Committee of Experts. General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) [interaktyvus], International Labour Conference 96th Session, Report III (Part 1B) 2007, p. 25 [interaktyvus, žiūrėta 2012-04-08], <http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_089199/lang-en/index.htm>.

Paktas ir EŽTK leidžia ne tik teismo nuteistųjų darbą, bet apima ir kitus teisėtus asmenų laisvės suvaržymo atvejus, numatytus EŽTK 5 straipsnyje. Susiejus EŽTK 4 straipsnio 3 dalies a punkto ir 5 straipsnio nuostatas, darytina išvada, kad asmuo gali būti įpareigotas dirbti visais 5 straipsnio 1 dalyje nurodytais sulaikymo ar įkalinimo atvejais, t. y. kai asmuo:

- a) teisėtai kalinamas pagal kompetentingo teismo nuosprendį;
- b) teisėtai sulaikomas ar kalinamas dėl to, kad neįvykdė teisėto teismo sprendimo, arba kai norima užtikrinti kokios nors įstatymo nustatytos prievolės vykdymą;
- c) teisėtai sulaikomas ar įkalinamas, kad būtų pristatytas kompetentingai teismo institucijai, pagrįstai įtariant jį padarius nusikaltimą, arba pagrįstai manoma, jog būtina neleisti jam padaryti nusikaltimo, arba manoma, jog jis, padaręs tokį nusikaltimą, gali pabėgti;
- d) teisėtai sulaikomas ar kalinamas tam, kad negalėtų be leidimo įvažiuoti į šalį, arba kai yra pradėtas asmens išsiuntimo ar išdavimo kitai valstybei procesas, nepaskelbus nusikaltamojo nuosprendžio, bet įpareigojus dirbti už itin nedidelį atlygį. Tačiau EŽTT tokio darbo nepripažino prieštaraujančiu Konvencijai, nes jis buvo leistinas kaip neviršijantis įprastinių ribų, be to, skirtas šiems asmenims reabilituoti. Ir tais atvejais, kai nepilnamečiui atimama laisvė pagal teisėtą sprendimą atiduodant jį su auklėjimu susijusiai priežiūrai arba kai jis teisėtai įkalinamas, kad būtų pristatytas kompetentingai institucijai;
- e) kai teisėtai atimama laisvė, jei kyla grėsmė, kad jis platinis užkrečiamąsias ligas, ar turintiems psichikos sutrikimų asmenims, alkoholikams, narkomanams ar benamiams;
- f) kai asmuo teisėtai sulaikomas ar kalinamas tam, kad negalėtų be leidimo atvykti į šalį, arba kai yra pradėtas asmens išsiuntimo ar išdavimo kitai valstybei procesas, nepaskelbus nusikaltamojo nuosprendžio.

Byloje *X prieš Šveicariją*⁵⁷² Komisija sprendė, ar nebuvo pažeistos EŽTK 4 straipsnio 3 dalies a punkto ir 5 straipsnio 1 dalies d punkto

⁵⁷² REID, K. A Practitioner's Guide to the European Convention on Human Rights. 4th Edition. Sweet & Maxwell, 2011, p. 440–443.

nuostatos. Nepilnametis asmuo buvo kaltinamas padaręs kelias nusikalstamas veikas ir jam buvo skirta auklėjamojo pobūdžio priemonių. Buvo nuspręsta pareiškėją nukreipti į specializuotą uždarojo tipo centrą, kur galėtų būti tiriamas jo elgesys, nes auklėjamosios priemonės nebuvo efektyvios. Pareiškėjas skundėsi, kad jis buvo be pagrindo sulaikytas aštuoniems mėnesiams ir priverstas dirbti centre už mažą atlyginimą, nors buvo jaunesnis nei šešiolikos metų. Teismas pabrėžė, kad skundas yra nepagrįstas, nes EŽTK nurodytos nuostatos nebuvo pažeistos, ir priemonių, kurios buvo būtinos siekiant geriau suprasti pareiškėjo asmenybę, ėmėsi kompetentingos teisėsaugos institucijos (prokuratūra), o anksčiau taikytos auklėjimo priemonės nebuvo efektyvios.

EŽTT nagrinėtojoje byloje *De Wilde, Ooms ir Versyp prieš Belgiją*⁵⁷³ pareiškėjai, kurie pagal įstatymą buvo dvejiems metams apgyvendinti benamių centre ir įpareigoti dirbti už labai mažą darbo užmokestį, ginčijo ne tik suėmimą nepaskelbus nusikalstamojo nuosprendžio, bet ir minėtąjį įpareigojimą dirbti už labai nedidelį atlygį. Tačiau EŽTT tokio darbo nepripažino prieštaraujančiu Konvencijai, nes jis buvo leistinas kaip neviršijantis įprastinių ribų, be to, skirtas šiems asmenims reabilituoti. Remiantis EŽTK 4 straipsnio 3 dalies a punkto nuostata, darbas, „reikalaujamas atlikti, kai yra kalinama“, turėtų būti proporcingas, o jo paskirtis – reabilitacinio pobūdžio.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad priverčiamuoju darbu nelaikomas įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.

LRKT 1995 m. sausio 24 d. išvadoje dėl EŽTK 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai pabrėžė, jog „<...> Konstitucijoje pataisos darbai kaip kriminalinė bausmė netgi neminimi. Konstitucijos 48 straipsnio 5 dalies nuostata, kad priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas, anaip tol nereiškia, kad įstatymų leidėjas įpareigojamas nustatyti pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmę. Reikėtų pabrėžti ir tai, kad BK nenumatytas nuteistojo

⁵⁷³ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1971 m. birželio 18 d. sprendimas bylose *De Wilde, Ooms ir Versyp (Vagrancy) v. Belgija (merits)*, bylos Nr. 2832/66; 2835/66; 2899/66 [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-15], <[http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-57606#{"itemid":\["001-57606"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-57606#{)>.

priverstinis įdarbinimas kaip bausmė. Kita vertus, Konvencijos 4 straipsnio 3 dalies a punkte priverstinis darbas siejamas su Konvencijos 5 straipsnio taikymu, tai yra ne tik su teisėtu laisvės atėmimu, bet ir su lygtiniu atleidimu nuo kalinimo⁵⁷⁴.

Kitoje byloje LRKT padarė išvadą, kad EŽTK 4 straipsnio 3 dalies a punktas neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Patvirtinant šią išvadą buvo vertinamas tuo metu galiojęs 1964 m. BK, kuriame numatyta pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmė iš esmės atitinka dabar galiojančio BK 42 straipsnyje įtvirtintą viešųjų darbų bausmę. Ir anksčiau buvę pataisos darbai be laisvės atėmimo, ir dabar viešieji darbai BK numatyti kaip viena iš bausmės rūšių, todėl LRKT pozicija, kad kaip bausmė nenumatytas priverstinis nuteistojo įdarbinimas, galėtų būti diskutuotina⁵⁷⁵.

Atsižvelgiant į aptartąsias TDO konvencijos Nr. 29, EŽTK, Pakto, Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatas dėl asmenų statuso, galėtų būti tiriami atvejai, kai asmenų įpareigojimas dirbti nelaikytinas priverstiniu ar privalomuoju darbu:

- a) viešieji darbai kaip administracinė atsakomybė;
- b) viešieji darbai kaip baudžiamoji atsakomybė;
- c) darbas ar tarnyba kaip nuteisimo padarinys;
- d) darbas ar tarnyba kaip teisėto sulaikymo padarinys (pagal EŽTK 5 straipsnį).

4. Išimtis yra darbas ar tarnyba, išreikalauti ypatingais atvejais: karo ar stichinės nelaimės grėsmės atveju, t. y. kilus gaisrui, potvyniui, badui, žemės drebėjimui, smarkiai epidemijai ar epizootinėms ligoms, užpuolus laukiniams gyvūnams, vabzdžiams ar daržovių kenkėjams, taip pat bet kokiomis kitomis aplinkybėmis, keliančiomis pavojų visų ar dalies gyventojų egzistencijai ar gerovei.

⁵⁷⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada byloje Nr. 22/94 „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9–199.

⁵⁷⁵ PETRYLAITE, D. Laisvės atėmimo bausmę atliekančių asmenų darbas: socialinių garantijų ypatumai ir ribos. Iš: Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinys. Vilnius: Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos, 2010, p. 9.

Ši nuostata neapsiriboja nurodytomis kritinėmis aplinkybėmis ir leidžia darbo mobilizaciją ekonomikos plėtros tikslams. Pagal TDO konvenciją Nr. 105, tokių darbų organizavimas galėtų būti pateisinamas tik tam tikrais skubiais arba *force majeure* atvejais, kai siekiama kovoti su neišvengiamu pavojumi gyventojams⁵⁷⁶.

Tokia išimtis numatyta ir EŽTK 4 straipsnio 3 dalies c punkte: priverčiamuoju ar privalomuoju darbu nelaikoma jokia tarnyba, būtina nepaprastosios padėties ar nelaimių, keliančių pavojų visuomenės egzistavimui ar jos gerovei, atvejais. Analogiška nuostata įtvirtinta Pakto 8 straipsnio 3 dalies c punkto trečiajame papunktyje: priverstine ar privalomąja nelaikoma jokia tarnyba, būtina dėl nepaprastosios padėties arba nelaimės, keliančios pavojų bendruomenės egzistavimui ar gerovei.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad priverčiamuoju darbu nelaikomas piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais. Į tokią ekstremalią padėtį patenkama gana retai, bet jireikalauja kiekvieno visuomenės nario sąmoningumo, greitų sprendimų ir pagalbos pagal galimybes, siekiant išvengti sunkesnių padarinių.

5. Nedidelės viešosios paslaugos, kurias bendruomenės nariai teikia savo bendruomenės labui, galėtų būti laikomos normaliomis pilietinėmis pareigomis, privalomomis visiems bendruomenės nariams su sąlyga, kad bendruomenės nariai ar tiesioginiai jų atstovai turi teisę konsultuotis dėl tokių paslaugų reikalingumo.

TDO Ekspertų komitetas nustatė šios išimties ribų kriterijus:

- a) tai turėtų būti mažos apimties paslaugos, pirmiausia susijusios su remonto darbais, o išskirtiniais atvejais – tam tikrų pastatų (mažos mokyklos, medicinos konsultacijų ir gydymo patalpos ir t. t.), skirtų pačios bendruomenės socialinėms sąlygoms gerinti, remontas;
- b) tai turėtų būti „bendruomeninės paslaugos“, teikiamos „tiesiogiai bendruomenės naudai“ ir nesusijusios su darbais, skirtais siekiant naudos didesnei grupei;

⁵⁷⁶ Eradication of forced labour – General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). International Labour Conference 96th Session, Report III (Part 1B) 2007, p. 32. Geneve, 2007 (interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20), <http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_089199/lang--en/index.htm>.

c) „bendruomenės nariai“ (bendruomenė, kuri turi teikti paslaugas) ar jų „tiesioginiai“ atstovai (pvz., gyvenvietės taryba) privalo turėti teisę į konsultacijas, atsižvelgiant į tokių paslaugų poreikį. Tokios paslaugos neturėtų daryti didelės įtakos įprastam užimtumui. Jos dar galėtų apimti ir darbus, susijusius su gyvenvietės (bendruomenės) kapinių tvarkymu, takų priežiūra, vietos drėkinimo kanalų ir upelių dumblo valymu ir pan. Tokioms nedidelėms paslaugoms turėtų būti būdinga trumpa jų teikimo trukmė⁵⁷⁷.

Reikėtų pabrėžti, kad aptariamoji išlyga numatyta tik šioje Konvencijoje. Nei EŽTK, nei Paktas nenumato tokios išimties. Manytina, kad nedidelės bendruomeninės paslaugos galėtų sudaryti aptartąją išimtį, susijusią su įprastinių pilietinių pareigų vykdymu. Lietuvos Respublikos Konstitucija tokios išimties taip pat nenumato.

Priverstinis darbas yra nesuderinamas su demokratinės valstybės principais ir esminėmis žmogaus teisėmis. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas bei jį detalizuojančios nuostatos tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje buvo plėtojamos atsižvelgiant į įvairių laikotarpių aktualijas. Iš pradžių aptariamasis teisės principas buvo siejamas su vergovės panaikinimu, vaikų darbo draudimu, o vėliau jo taikymas plėtojamas uždraudžiant ir kitas priverstinio ir privalomojo darbo pasireiškimą formas, pavyzdžiui, vertimą atidirbti už tam tikras socialinio draudimo įmokų mokėjimu paremtas socialines išmokas, prekybą žmonėmis, vaikų įtraukimą į nusikaltimus. Šiuolaikiniame pasaulyje priverstinis ir privalomasis darbas iš esmės dažniausiai atsiranda dėl baimės ir socialinio bei ekonominio nesaugumo, sudarančio sąlygas veikti ekonominei prievartai ir įtraukti asmenis į atitinkamą prievartinę veiklą (legalią ir nelegalią). Taigi šiandien priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas peržengia darbo teisės ribas. Manoma, kad mažą tokių teisinių bylų kiekį Lietuvoje lemia tokios veikos latentiskumas ir pačių žmonių, kurie iš esmės yra aukos, baimė ar negalėjimas kreiptis į teismus, nepakankamas valstybės institucijų dėmesys ir pagalba šiems asmenims.

⁵⁷⁷ *Supra* note 576.

XII SKYRIUS
DARBO SANTYKIŲ STABILUMAS

RASA GRIGONIENĖ

XII SKYRIAUS TURINYS

1. Draudimas piktnaudžiauti terminuotosiomis darbo sutartimis.....	378
2. Stabilumo užtikrinimas keičiant darbo sutarties sąlygas	383
2.1. Darbuotojo valios išraiška	384
2.2. Terminas	385
2.3. Ypatingos sąlygos	386
3. Darbo teisinių santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva ribojimas ...	386
4. Garantijos, taikomos darbuotojams verslo ar jo dalies perdavimo atvejais	391
5. Darbo santykių stabilumo užtikrinimas darbdaviams	395
6. Stabilumo principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	398

Analizuojant darbo santykių stabilumo principą, įteisintą DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punktu, vertėtų aptarti pačios sąvokos „stabilumas“ reikšmę bei stabilumo vertybinę reikšmę šiandienėje visuomenėje ir darbo santykių srityje. Teisės principų pobūdis lemia, kad jie privalo būti stiprus vertybinis pagrindas, pamatinė idėja, pagrindinis veiklos motyvas, pradas, t. y. neginčijamas gėris. „Dabartinės lietuvių kalbos žodyne“⁵⁷⁸ terminas „stabilus“ apibrėžiamas kaip „pastovus, tvirtas, nusistovėjęs, nesikeičiantis“. Stabilumas daugelyje sričių (finansų, politikos, ekonomikos ir pan.) pagrįstai laikomas siekiamybe. Stabilumo stoka šiose srityse įvardijama sąvokomis „krizė“, „chaosas“, „nesaugumas“. Atrodytų, stabilūs santykiai (ir darbo) visiškai atitinka teisinio gėrio paradigmą ir neginčijamai yra ginama vertybė. Tačiau moderniosios mobilios visuomenės stabilumas gali būti gretinamas ar netgi tapatinamas su nelankstumu, sustabarėjimu, statiškumu, negebėjimu prisitaikyti prie naujų sąlygų, naujų idėjų stoka ir pan. Akivaizdu, kad šiandienėje visuomenėje stabilumo kaip vertybės reikšmė yra gerokai sumažėjusi ir linkusi dar labiau mažėti. Galima palyginti įvairių gyvenimo sričių stabilumo apraiškas praėjusiame šimtmečiuje ir šiandien: antai šeiminių gyvenimo srityje padaugėjo skyrybų, dažniau gyvenama nesusituokus, t. y. neturint stabilių santykių garantijų; studijų ir darbo pasirinkimas anksčiau buvo vos ne vienkartinis procesas – specialybės keitimas buvo retas reiškinys, o dabar žmogus kasmet gali dirbti vis kitos srities darbą ir yra skatinamas mokytis visą gyvenimą. Darbo karjera suprantama ne tik kaip vertikalūs pokyčiai, bet ir horizontali kaita (keičiant darbo pobūdį). Tos pačios tendencijos matomos ir keičiant gyvenamąją vietą ar net šalį. Aukštųjų mokyklų studentai skatinami per įvairius mobilumo projektus semestru ar keliems pakeisti aukštąją mokyklą, t. y. nebūti statiškais, siekti kuo daugiau įvairovės. Kaitos naudą pagrindžia įvairios vadybos ar psichologijos teorijos, rekomenduojančios kas keletą metų keisti darbovietę, užsiėmimą ar darbo pobūdį. Taigi į klausimą, ar darbo santykių stabilumas visiškai atitinka teisės principo statusą šiandienėje visuomenėje, neįmanoma atsakyti vienareikšmiškai. Mokslininkai J. Baltrimas ir M. Lankauskas⁵⁷⁹

⁵⁷⁸ KEINYS, S.; KLIMAVIČIUS, J., *et al.* Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

⁵⁷⁹ BALTRIMAS, J.; LANKAUSKAS, M. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014, p. 7.

teigia, kad „vienas iš bruožų, kuriais turėtų pasižymėti teisės principai, yra jų šiuolaikiškumas ir atitiktis egzistuojančioms (o ne praeities) visuomeninėms vertybėms. Ši pozicija yra gana įtikinama, nes, viena vertus, tokiu būdu išvengiama pernelyg didelio subjektyvumo (reikia turėti omenyje ne tik savo, bet ir kitų visuomenės narių požiūrius bei nuostatas, vyraujančią teisinę kultūrą), kita vertus – teisė (ir teisės principai konkrečiai) yra taikoma atsižvelgiant ne tik į konkretaus teisės akto priėmimo metu buvusius siekius bei aplinkybes, tačiau ir į pokyčius visuomenėje, įvykusius per tą laiką“.

Darbo teisėje stabilumas tradiciškai siejamas su darbuotojo saugumu, garantijomis, išmokomis, lengvatomis ir kitomis priemonėmis. Doktrinoje darbo santykių stabilumo principo esmė įtvirtinama tokiomis pagrindinėmis definicijomis: „1) Darbo teisiniai santykiai darbdavio iniciatyva gali būti nutraukti tik dėl svarbios priežasties; 2) darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti iš anksto tinkamai įspėtas, išskyrus atvejus, kai dėl įstatyme numatytų svarbių priežasčių darbo santykiai negali tęstis, arba kai darbuotojas neatlieka arba netinkamai atlieka savo pareigas; 3) jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl aplinkybių, dėl kurių atsiradimo jis nėra kaltas, jam išmokama tam tikra piniginė kompensacija ar kitokios išmokos; 4) didesnės darbo santykių stabilumo garantijos nustatytos kai kurioms labiau socialiai pažeidžiamoms asmenų kategorijoms (nėščioms moterims ir auginantiems vaikus darbuotojams, sergantiems ar darbe susižalojusiems darbuotojams ir kt).“⁵⁸⁰ DK komentare⁵⁸¹ nurodoma, kad teisiniai darbo santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus. Tačiau be nuolatinumo kriterijų darbo santykių reguliavimo srityje labai svarbus lankstumo poreikis ir tendencijos. ES šalys vis aktyviau įgyvendina ES parengtą Lisabonos strategiją⁵⁸² ir *flexicurity* koncepciją. Siekiant ekonomikos plėtros ir darbo vietų kūrimo, atnaujintoje Lisabonos strategijoje nustatyti svarbiausi uždaviniai: paversti Europą patrauklia vieta dirbti ir investuoti; pasitelkus žinias ir inovacijas, skatinti ekonomikos plėtrą ir keisti politiką taip, kad verslas galėtų

⁵⁸⁰ NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 18.

⁵⁸¹ NEKROŠIUS, I.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 33.

⁵⁸² Presidency Conclusions. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. Lisbon, 2000.

sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Su pastaruoju uždaviniu sie-
tinios ir naujo užimtumo teisinio reguliavimo metodo – lankstumo ir
saugumo (angl. *flexicurity*) užuomazgos. Galima teigti, kad vertybe
tampa jau ne stabilumas pats savaime, o stabilumo ir neišvengiamos
santykių kaitos pusiausvyra. Kaip pavyzdys Lietuvoje dažnai patei-
kiamas Estijoje nuo 2009 m. liepos įsigaliojęs naujas Darbo sutarčių
įstatymas. Šio įstatymo pakeitimų tikslas – lankstesnis darbo santykių
reguliavimas, taikant lankstumo ir saugumo principą.

Vertėtų sutikti su mokslininkų nuomone, jog „teisės principų tu-
rinys nėra amžinas ir nekintantis, o priklauso ir nuo pačios visuome-
nės vertybinių pokyčių. Čia slypi ir tam tikras pavojus, kadangi gali
būti gana sudėtinga tuos vertybinius pokyčius atpažinti sprendžiant
konkrečią bylą, negalima atmesti ir prielaidos, kad tie pokyčiai gali
būti atpažinti netiksliai“⁵⁸³.

Minėtosios darbo santykių tendencijos ir šiuolaikiškumo požy-
mių susiejimo su stabilumo sąvoka būtinybė gali šiek tiek išjudinti
nusistovėjusius stabilumo principo doktrininis pamatus, tačiau jokių
būdų nepaneigia stabilumo, kaip darbo santykiams būdingo požymio
ir kai kuriems darbo teisės institutams būtino vertybinio pagrindo,
svarbos ir naudos.

Stabilumo sąvoka ar toks principas, skirtingai nei DK, tiesiogiai
nėra įvardytas jokiuose tarptautiniuose ar ES teisės aktuose. Tačiau
įvairaus lygmens teisės aktuose yra įtvirtinta šio principo ginamų ver-
tybių apsauga. Teisinių darbo santykių nutraukimo apribojimas už-
tikrinamas TDO konvencijoje Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo
darbdavio iniciatyva. Joje teigiama, kad darbo santykiai su darbuotoju
nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties,
susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstai-
gos ar tarnybos veiklos reikalavimais⁵⁸⁴. Chartijoje⁵⁸⁵ nustatyti įparei-
gojimai šalims užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuo-
tojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju. Darbuotojų
apsaugą įtvirtina ir tokios direktyvos, kaip Tarybos 2001 m. kovo 12 d.

⁵⁸³ BALTRIMAS, J.; LANKAUSKAS, M. Argumentavimas remiantis teisės principais: atku-
riamasis ir plėtojamasis būdai. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014, p. 7.

⁵⁸⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutrau-
kimo darbdavio iniciatyva. *Geneva, 58th ILC session (26 Jun 1973)*.

⁵⁸⁵ Europos socialinė chartija (pataisytoji). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁵⁸⁶; Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis⁵⁸⁷.

1. DRAUDIMAS PIKTNAUDŽIAUTI TERMINUOTOSIOMIS DARBO SUTARTIMIS

Viena iš visuotinai pripažintų ir ES direktyvoje ginamų darbo santykių stabilumo užtikrinimo garantijų – draudimas be apribojimų su darbuotojais sudaryti terminuotąsias darbo sutartis. Akivaizdu, kad darbuotojas, dirbdamas pagal terminuotąją darbo sutartį, turi mažiau stabilumo garantijų, nei tas, kuris dirba pagal neterminuotąją darbo sutartį. LAT ne vienoje savo nutartyje yra pabrėžęs, kad viešąjį interesą geriau atitinka neterminuotosios darbo sutartys, užtikrinančios darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą. Darbdaviui būtų naudingesnės terminuotosios darbo sutartys dėl šių priežasčių: galima lanksčiau reaguoti į rinkos pokyčius, jas nutraukiant nereikalingas joks įspėjimo terminas, nebūtina mokėti išėtinės išmokos. Tokioms sutartims netaikant jokių apribojimų, darbdaviai galėtų piktnaudžiauti nuolat sudarydami ar daug kartų pratęsdami terminuotąsias darbo sutartis. Kita vertus, negalima ir drausti tokių sutarčių, nes gana dažnai objektyviai egzistuoja laikinojo darbo poreikis, ir įpareigojimas darbdaviui visais atvejais darbuotojams suteikti stabilumo garantijų (įspėjimo terminus ir išmokas) žlugdytų verslą arba taptų priežastimi

⁵⁸⁶ Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. (2001) OL L 82/16.

⁵⁸⁷ Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis. (1999) OL L 175/43.

apskritai jo nekurti, kartu ir naujų darbo vietų. Šiuo atveju vėl tenka kalbėti apie pusiausvyros paiešką. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvoje 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis yra įtvirtinti apribojimai laisvai sudaryti terminuotąsias darbo sutartis. Direktyvos 5 straipsniu valstybės narės įpareigojamos nustatyti vieną ar kelias piktnaudžiavimo prevencijos priemones: a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą; b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių⁵⁸⁸.

Lietuvos teisės aktuose šios priemonės yra formaliai nustatytos, tačiau praktinis jų taikymas nėra visiškai aiškus. DK 109 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta maksimali penkerių metų terminuotųjų sutarčių trukmė. Tačiau tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičius Lietuvoje nėra reglamentuojamas. Be to, neleidžiama sudaryti terminuotosios darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinis, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Iš teismų praktikos matyti, kad sąvoka „nenuolatinio pobūdžio darbas“ yra vertinamoji, ir ne visada šį kriterijų galima vadinti objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis terminuotųjų sutarčių ar santykių atnaujinimą ar net jų sudarymą.

LAT pabrėžia, kad tam tikro darbo pobūdį (ar jis yra nuolatinis, ar ne) lemia konkrečios aplinkybės. Kai kyla ginčas, ar darbas, dėl kurio sudaryta darbo sutartis, laikytinas nuolatinis, ar laikinuoju, jis turėtų būti sprendžiamas ne remiantis subjektyviais šalių vertinimais ar jų susitarimu laikyti darbo sutartį terminuota, o atsižvelgiant į atliekamo darbo pobūdį – nuolatinis jis ar ne. Antai byloje kilo ginčas, ar dėl papildomojo ugdymo pedagogo darbo (Moksleivių namų gitaristų būrelyje) galėjo būti sudaroma terminuotoji darbo sutartis. Tokios darbo sutartys buvo sudaromos kasmet nuo rugsėjo pradžios iki gegužės pabaigos. Atsakovas savo sprendimą rinktis būtent terminuotąsias sutartis grindė šiais argumentais: būreliai steigiami kiekvienais mokslo metais konkrečiam terminui, atsižvelgiant į juos

⁵⁸⁸ *Ibid.*

lankyti pageidaujančių moksleivių poreikį, ir tai lemia būreliuose dirbančių pedagogų laikinojo darbo pobūdį. Kasacinė instancija atmetė šiuos argumentus. Teismas nustatė, jog atsakovas tam pačiam darbui (netgi darbui su tos pačios rūšies būreliais) vienus papildomojo ugdymo pedagogus įdarbino neterminuotai, o su kitais sudarė terminuotąsias darbo sutartis. Teisėjų kolegija mano, kad ši aplinkybė apie skirtingą tą patį darbą dirbančių asmenų vertinimą neigia darbdavio teigimą, jog papildomojo ugdymo pedagogų darbas šioje įstaigoje yra laikinojo pobūdžio⁵⁸⁹.

Iš šios konkrečios bylos matyti, kaip nelengva atriboti nuolatinį darbą nuo nenuolatoinio. Nei teisės aktuose, nei teismų praktikos nėra suformuluotų aiškių vertinimo kriterijų. Darbdavys gali rinktis ne tą darbo sutarties rūšį net nesiekdamas piktnaudžiauti savo teisėmis, o tvirtai įsitikinęs, kad darbas yra nenuolatinis.

Nemažai ES valstybių yra nustačiusios labiau apčiuopiamus kriterijus terminuotosioms darbo sutartims sudaryti. Terminuotosios darbo sutartys gali būti sudaromos naujai įsisteigusiose įmonėse (Vokietija, Portugalija), su pirmą kartą įsidarbinančiais ar ilgai darbo ieškančiais darbuotojais (Portugalija), tam tikruose ekonominės veiklos sektoriuose (Liuksemburgas) arba su atitinkamo amžiaus darbuotojais (Vokietija, Švedija). Pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis, irgi taikoma įvairi praktika: nacionalinė teisė gali nustatyti maksimalų galimą terminuotų sutarčių pratęsimų skaičių (Vokietija, Nyderlandai) nustatyti bendrą galimą darbo pagal terminuotą darbo sutartį trukmę per atitinkamą laikotarpį (Ispanija)⁵⁹⁰.

Pagal Lietuvoje sudaromų terminuotųjų sutarčių praktiką, I. Mačernytė-Panomariovienė⁵⁹¹ nurodo šias objektyvias terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo priežastis:

- 1) padidėjusi darbų apimtis ar darbo poreikis, kuris gali pasireikšti dvejopai:

⁵⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, bylos Nr. 3K-3-74/2006.

⁵⁹⁰ MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. Socialinių mokslų studijos. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, 3(7), p. 301.

⁵⁹¹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 58.

1. Draudimas piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis

- a) kai laikinai nedirba darbuotojai ir juos reikia pavaduoti, pavyzdžiui, dėl darbuotojų komandiruotės, ligos, atostogų, motinystės ar tėvystės, vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų ir pan.⁵⁹². Taigi darbo vieta gali būti laikina dėl tokių priežasčių kaip darbuotojų atostogos ar liga;
 - b) dėl darbų piko, fizinio darbų apimties ar krūvio padidėjimo (pavyzdžiui, sezoniškumo; rinkos sąlygų pasikeitimų ar kitų ekonominių veiksnių, lėmusių skubius didelius užsakymus; dėl papildomų darbų ir užsakymų ar kito trumpalaikio darbų poreikio ir pan.). Tačiau šiuo pagrindu ginčų kyla dėl galimybės atskirti laikinąjį darbą nuo nuolatinio darbo, kuriuos atlieka kiti darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotąsias darbo sutartis. Terminuotoji darbo sutartis negalėtų būti sudaroma su darbuotojais dėl tariamai laikino darbo, t. y. dėl atskiro užsakymo, objekto ar gamybos operacijos atlikimo, nes šie darbai yra įmonės nuolatinės veiklos pagrindas, nepertraukiamas gamybos procesas⁵⁹³;
- 2) laikinojo pobūdžio darbai, laiko objektyviai apribotas darbas (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui)⁵⁹⁴; (trumpalaikiams darbams pasitelkiami atitinkami specialistai, kurių nuolatiniam darbui nereikia, ir pan.);
 - 3) iki konkurso, kurį organizuoti įpareigoja įstatymas (DK 101 straipsnis);
 - 4) naujai steigiamai darbo vietai (DK 109 straipsnio 2 dalis, galiojanti iki 2015 m. liepos 31 d.);
 - 5) laikui, kuriam renkamiems arba skiriamiems organams suteikti įgaliojimai (DK 109 straipsnio 3 dalis).

Naujos redakcijos DK siūloma nustatyti aiškesnius terminuotųjų darbo sutarčių atnaujinimo ar pratęsimo kriterijus: „Maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas, taip pat paeiliui einančių terminuotųjų darbo sutarčių, kurios yra sudarytos su tuo pačiu darbuotoju

⁵⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „Lukoil Baltija“*, bylos Nr. 3K-3-345/2009.

⁵⁹³ DAVIDAVIČIUS, H. Terminuotų darbo sutarčių ypatumai. *Vadovo pasaulis*, 2005, Nr. 2, p. 51.

⁵⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.

tai pačiai darbo funkcijai atlikti, bendra maksimali trukmė yra dveji metai, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą. Paeiliui einančiomis terminuotomis darbo sutartimis laikomos darbo sutartys, kurias skiria ne ilgesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis. Jeigu nustatytas ar pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis kaip dveji metai, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, kaip jos apibrėžtos šio straipsnio 1 dalyje, išskyrus atvejus, jeigu darbuotojas priimamas laikinai dirbti į laikinai nesančio darbuotojo darbo vietą, bendra trukmė ilgesnė kaip dveji metai, tokia sutartis laikoma neterminuota. Tokiu atveju laikotarpiai tarp terminuotų darbo sutarčių įskaitomi į darbuotojo darbo santykių su darbdaviu trukmę, tačiau neturi būti apmokami⁵⁹⁵. Tačiau terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo arba nenuolatinio darbo apibrėžties problema vis dar išlieka. Siūloma „terminuotosios darbo sutarties“ sąvoka nėra konkretnė: „Terminuota darbo sutartis yra darbo sutartis, kuri sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui“. Kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys pats sprendžia, kokią darbo sutartį sudaryti ir, kilus ginčui dėl terminuotosios darbo sutarties teisėtumo, jam tenka pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinis, arba konkrečiu atveju sudaryti terminuotąją darbo sutartį leidžia įstatymas ar kolektyvinė sutartis.

Kita vertus, kitos terminuotųjų sutarčių rūšys (trumpalaikės, sezoninio darbo) yra reglamentuojamos kur kas konkrečiau. Sezoninių darbų sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Šiuo atveju dažniau matoma priešinga tendencija – nors darbas yra akivaizdžiai susijęs su gamtos ar klimato sąlygomis, tačiau nėra įtrauktas į minėtąjį sąrašą, tad sezoninio darbo sutarties sudaryti negalima.

Trumpalaikėi darbo sutarčiai stabilumo garantijos beveik netaikomos, nes jos paneigtų pačią tokios sutarties esmę. Tokia darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikotarpiui, skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti, laikinai nesantiems (dėl ligos, atostogų ir panašiai) darbuotojams pavaduoti. Trumpalaikė darbo sutartis dar gali būti sudaroma su studentais ir moksleiviais jų atostogų metu.

⁵⁹⁵ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) Nr. XII-2603, priimtas Lietuvos Respublikos Seime 2016 m. rugsėjo 14 dieną.

2. STABILUMO UŽTIKRINIMAS KEIČIANT DARBO SUTARTIES SĄLYGAS

Darbo, kaip ir bet kuri kita dvišalė, sutartis vienašališkai (be kitos šalies sutikimo) gali būti keičiama tik išimtiniais, iš anksto nustatytais ar pačioje sutartyje ar įstatymuose aptartais atvejais. *Pacta sunt servanda* (sutarčių reikia laikytis) principas užtikrina ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio stabilumo poreikį, apsaugo nuo nepagrįsto ar pernelyg dažno darbo sutarties sąlygų kaitaliojimo. Tenka pripažinti, kad darbo sutarties pakeitimus vis dėlto dažniau inicijuoja darbdavys. Jis, kaip darbo organizatorius, yra atsakingas už tinkamą darbo sutarties sudarymą ir pakeitimų įforminimą, tad teisės aktuose numatytos nuostatos dažniausiai šiuo požiūriu riboja darbdavio iniciatyvą ir suteikia daugiau garantijų darbuotojui. Minėtuojų atveju tam tikras darbo santykių kaitumo ribojimas yra glaudžiai susijęs su teisėtų lūkesčių ir nepiktnaudžiavimo teise principais.

Ypatingi atvejai, kai galima keisti darbo sutarties sąlygas nereikalaujant darbuotojo sutikimo, nustatyti DK 120 ir 121 straipsniuose: darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją į iki vieno mėnesio trukmės darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje ar keisti kitas būtinąsias sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais.

Darbo apmokėjimo sąlygas be raštiško darbuotojo sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiama tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimo tvarka.

Darbo sąlygų pakeitimu laikomas ir darbuotojo nušalinimas nuo darbo. Darbuotojo sutikimas nereikalingas tik tuo atveju, jeigu jis pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų arba buvo nušalintas įgaliotųjų organų pareigūnų reikalavimu.

Stabilumas kitais darbo sutarties keitimo atvejais užtikrinamas tradiciniais būdais: aiškiai reglamentuojant darbuotojo valios išraiškos priemones, nustatant terminus ir išskiriant ypatingas sąlygas (būtinąsias, privalomas), kurias keičiant taikoma papildomų apribojimų.

2.1. Darbuotojo valios išraiška

Nustatant stabilumo prioritetą, darbuotojo sutikimas keisti darbo sutartį turi būti ne bet koks, o aiškiai išreikštas ir vienodai suprantamas abiem šalims. Paprasčiausias būdas užtikrinti abiejų šalių valią keisti sutarties sąlygas – įtvirtinti jas raštu. Keičiant darbo sutarties sąlygas, pakeitimai įforminami abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose⁵⁹⁶. Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas dėl darbo sąlygų keitimo su darbdaviu susitaria žodžiu ir darbo sutarties nekeičia. Kasacinėje jurisprudencijoje tokie atvejai vertinami nevienareikšmiškai. LAT yra pabrėžęs, kad darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas, nesant raštiško darbuotojo sutikimo, teisinių padarinių – pripažinimą, kad darbo apmokėjimo sąlygos buvo pakeistos teisėtai – gali sukelti tik išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai nustatomi darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais buvo išreikšta jo valia, jog jis sutinka su darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu ir jam pritaria. Reikėtų pabrėžti ir tai, kad darbdaviui įrodinėjant, jog darbo sutartyje sulygtos darbo apmokėjimo sąlygos buvo pakeistos darbuotojui sutikus (nors raštiško darbuotojo sutikimo nėra), bet kokios abejonės dėl darbuotojo valios vertintinos darbdavio nenaudai, nes jis, nesilaikydamas įstatyme įtvirtinto reikalavimo gauti raštišką darbuotojo sutikimą, prisiima tokios pareigos neatlikimo padarinių riziką⁵⁹⁷.

Lietuvos darbo santykių praktikoje egzistuoja dar vienas labai paplitęs darbo sutarties keitimo būdas – darbdavio įsakymo išleidimas. Toks įsakymas yra darbdavio vienašališkai leidžiamas teisės aktas, todėl jau pats vienašališkumo faktas prieštarauja sutarčių laikymosi principui. Darbuotojas negali daryti jokios įtakos įsakymo turiniui ar derėtis dėl tam tikrų sąlygų, todėl, net esant jo įrašui ir parašui įsakyme (sutinku, susipažinau), šis dokumentas negali būti laikomas tinkamu darbo sutarties sąlygų keitimo įforminimu. LAT konstatavo, jog darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pat, kaip ir jos sudarymo – susitarimas patvirtinamas pasirašant rašytinį darbo sutarties tekstą. Dėl to darbo sutarties pakeitimu negali būti laikomas

⁵⁹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁵⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013 (S).

darbdavio priimtas įsakymas; toks darbuotojo pasirašytas įsakymas negali būti prilyginamas jo pasirašytam darbo sutarties tekstui. Įsakymu įtvirtinta darbuotojo valios išraiška galėtų būti laikoma teisėta tik tais atvejais, jeigu toks būdas būtų nustatytas pačioje darbo sutartyje. Tokiu atveju įsakymas būtų laikomas sudėtine darbo sutarties dalimi⁵⁹⁸.

2.2. Terminas

Keičiant darbo sutarties sąlygas, šalys turi turėti galimybę apie jas pamąstyti ir gauti pakankamai laiko nuspręsti, ar siūlomos sąlygos joms yra tinkamos. Nėra teisės aktais nustatyto universalus visų darbo sutarties sąlygų keitimo termino. Aptariamai tik kai kurie atvejai. Apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turėtų raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš mėnesį iki jų įsigaliojimo⁵⁹⁹. Pagal DK, norint keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, reikia gauti išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą. „Tačiau neaišku, koks terminas laikomas išankstiniu. Kadangi šiuo atveju nėra nustatytas terminas, reikėtų taikyti terminus, reglamentuojančius panašų santykį (pavyzdžiui, terminą apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą pagal DK 203 straipsnį).“⁶⁰⁰ Keičiant kitas (nebūtinąsias, pavyzdžiui, darbo laiko, išlaidų kompensavimo ir kt.) darbo sutarties sąlygas, derėtų vadovautis teismų praktikoje ir teisės doktrinoje suformuluota sąvoka „protingas terminas“ (angl. *reasonable time*). Ši sąvoka, kalbant apie tinkamus bylų nagrinėjimo terminus, vartojama ir EŽTK⁶⁰¹, EŽTT sprendimuose ir kt. Darbo teisėje protingas terminas siejamas su subjektyviomis aplinkybėmis, kurioms esant sutarties šalis (dažniausiai – darbuotojas) galėtų priimti atitinkamą sprendimą.

⁵⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.

⁵⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁰⁰ NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 34.

⁶⁰¹ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-98739.

2.3. Ypatingos sąlygos

Ypatingomis šiame kontekste galima laikyti darbo sutarties sąlygas, kurias keisdamas įstatymų leidėjas nustato griežtesnius ribojimus ir suteikia darbuotojui daugiau stabilumo garantijų. Tokiomis, pagal DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalis, laikomos ir būtinosios darbo sutarties sąlygos (darbo vieta, darbo funkcijos, darbo sutarties terminas, sezonškumas ir kt.) bei darbo užmokestis. Šių sąlygų keitimo ribojimas apima reikalavimus pakartotinai (bent du kartus) įsitikinti tikrosios darbuotojo valios buvimu, įteikti darbuotojui papildomų dokumentų ir duoti daugiau laiko apsispręsti. Pagal DK 121 straipsnio 2 dalį, būtinosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Vadinasi, prieš keisdamas darbo sutarties sąlygas, darbdavys turi parengti raštišką siūlymą (ar kitą dokumentą) ir gauti raštu išreikštą darbuotojo sutikimą, tik tada raštu pakeisti darbo sutartį, kurią ir vėl turi pasirašyti abi jos šalys. Tokiomis formaliomis administracinėmis procedūromis siekiama įsitikinti tikrąją darbuotojo valią ir atgrasyti darbdavius nuo pernelyg dažno darbo sutarties sąlygų keitimo.

3. TEISINIŲ DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA RIBOJIMAS

Labai svarbus darbo santykių stabilumo užtikrinimo garantas – darbdavio valios atleisti darbuotoją nesant jo kaltės ribojimas. Kaip ir terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo atveju, teisinėmis priemonėmis ribojami darbdavio veiksmai, kurie galėtų pažeisti darbo santykių nuolatinumo ir tęstinumo paradigmą. Tarptautiniu lygiu šis ribojimas įteisintas TDO konvencijoje Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. Minėtosios Konvencijos 4 straipsnyje teigiama, jog darbo santykiai su darbuotoju negali būti nutraukiami, jeigu tam nėra pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo gebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais⁶⁰². Darbo

⁶⁰² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. *Geneva, 58th ILC session (26 Jun 1973)*.

santykių stabilumas darbuotojams užtikrinamas ir Chartijoje⁶⁰³. Joje teigiama, jog „visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais“. Pagrįstos priežasties sąvoka nei konvencijoje, nei Chartijoje nėra detalizuojama. Pagrįstos arba svarbios priežasties turinys dažniausiai atskleidžiamas nacionalinės teisės aktuose, doktrinoje ar per teismų praktiką.

Svarbios priežastys

DK svarbiomis pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir elgesiu darbe. Darbo sutartis gali būti nutraukiama dėl ekonominių ar technologinių pokyčių, struktūrinių darbovietės pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių⁶⁰⁴. Kai kurie darbo teisės mokslininkai⁶⁰⁵ šias nuostatas sąlygiškai skirsto į dvi svarbių priežasčių grupes: subjektyviasias (priklausančias nuo darbuotojo) ir objektyviasias (priklausančias nuo darbdavio).

LAT Senatas dar 2003 m. yra patvirtinęs, kad DK leidžia darbdaviui, laikantis teisės aktų nuostatų, kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindo elemento – konkrečių svarbių priežasčių (priežasties)⁶⁰⁶. Tačiau pabrėžė, kad teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais bei atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį⁶⁰⁷.

⁶⁰³ Europos socialinė chartija (pataisytoji). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

⁶⁰⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁰⁵ ТИАЗКИЈУС, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 422.

⁶⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos“. *Teismų praktika*, 2004, Nr. 20.

⁶⁰⁷ *Ibid.*

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad pagal LAT suformuotą teismų praktiką, draudžiama darbdaviui vadovautis abstrakčiomis teisės aktuose nurodytomis aplinkybėmis ir reikalauja pateikti faktus, kurių visuma sudaro tokias aplinkybes. Apibendrintai suformuluota aplinkybė, numatyta DK 129 straipsnyje, netampa besąlygišku pagrindu darbdaviui nutraukti darbo sutartį, nes tokiu atveju darbdavys, nedetalizuodamas ir neatskleisdamas atleidimo iš darbo priežasčių, būtų tik darbo sutarčių nutraukimo įformintojas, o ne iniciatyvą pabaigti dvišalius darbo santykius išreiškęs subjektas⁶⁰⁸.

Dar griežtesnius reikalavimus nutraukiant darbo santykius, nesant darbuotojo kaltės, Lietuvos teisės aktų leidėjas taiko kai kuriems socialiai pažeidžiamiems ar pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, nes preziumuojama, kad jų darbo santykių stabilumo garantijos jau ir taip yra ribotos. Didesnę socialinę apsaugą atleidimo iš darbo atveju DK 129 straipsnio 4 dalis⁶⁰⁹ nustato darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenims iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaikų iki keturiolikos metų. Taigi šių kategorijų darbuotojams be svarbių priežasčių dar turėtų būti patvirtinamos ir ypatingesnės aplinkybės, kurios įstatymuose įvardijamos kaip ypatingi atvejai. Pasak V. Mačiulaičio, „šalia svarbių priežasčių (tiek subjektyvių, tiek ir objektyvių) turėtų būti įvertinama, ar susiklosčiusios aplinkybės konkrečiu atveju yra tiek ypatingos, kad labiau pažeidžiamai socialinei grupei priklausantis darbuotojas turi būti atleistas iš darbo. Ypatingo atvejo buvimas šalia kitų svarbių priežasčių turėtų būti toks, kad darbdavys neturėtų pasirinkimo – tiesiog privalėtų nutraukti darbo santykius su darbuotoju, nes priešingu atveju toks darbuotojas tiesiog neturėtų galimybės dirbti“⁶¹⁰. LAT praktika ypatingo atvejo statusą patvirtina tada, kai visiškai likviduojamas

⁶⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje *B. S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, bylos Nr. 3K-3-144/2004.

⁶⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁶¹⁰ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 168.

struktūrinis padalinys⁶¹¹, jei neatleidus darbuotojo dėl ekonominių priežasčių kiltų grėsmė kitų darbuotojų darbo vietoms ar įstaigos išlikimo galimybei⁶¹² ir pan.

Kai darbovietėje susiklosto objektyviai svarbios priežastys (ar ypatingi atvejai) atleisti darbuotoją iš darbo nesant jo kaltės, stabilumo poreikį užtikrina tam tikros nustatytos atleidimo procedūros, kurios kartu „sušvelnina“ dėl neišvengiamų pokyčių kylančią riziką. TDO konvencijos Nr. 158 11 straipsnyje⁶¹³, siekiant užtikrinti darbo santykių stabilumą, darbdavio iniciatyva atleidžiamam darbuotojui suteikiamos šios teisės:

- būti įspėtam prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj įspėjimo gauti kompensaciją;
- gauti išėtinę pašalpą ar kitas išmokas, kurių dydis *inter alia* priklauso nuo darbo stažo ir užmokesčio lygio ir kurias tiesiogiai išmoka darbdavys ar fondas, sudarytas iš darbdavio įnašų.

Be to, konvencijoje nustatomos ir darbdavio pareigos:

- darbuotojų atstovams laiku pateikti tinkamos informacijos apie ketinimo nutraukti darbo santykius priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių, kategorijas ir laikotarpį, per kurį norima nutraukti darbo sutartis;
- darbuotojų atstovams kiek įmanoma anksčiau suteikti galimybę konsultuotis dėl priemonių, kurių reikia imtis norint išvengti darbo sutarties nutraukimo atvejų ar sumažinti jų skaičių, ir tokių priemonių kaip alternatyvaus darbo radimas nepalankiems bet kokių darbo santykių su atitinkamais darbuotojais nutraukimo padariniams sušvelninti;
- kaip įmanoma anksčiau apie tai pranešti kompetentingai valdžios institucijai ir pateikti tinkamos informacijos bei raštišką paaiškinimą apie darbo santykių nutraukimo priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas bei laikotarpį, per kurį norima nutraukti darbo santykius.

⁶¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje A. A. v. *Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Fizinių ir technologijos mokslų centras*, bylos Nr. 3K-3-266/2012.

⁶¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011.

⁶¹³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. *Geneva, 58th ILC session (26 Jun 1973)*.

DK numato konkretesnius reikalavimus procedūroms, kai darbuotojas, nesant jo kaltės, atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva, kartu ir didesnes stabilumo garantijas: dviejų arba keturių mėnesių išpėjimo laikotarpį, informatyvią išpėjimo formą; iki dešimties procentų darbo laiko, kurio metu mokamas vidutinis darbo užmokestis, skiriama naujo darbo paieškoms, visą išpėjimo laikotarpį pranešama apie laisvas darbo vietas ir siūlomos naujos darbo vietos bei išmokama išėtinė išmoka. Be to, numatytos ir darbuotojų atstovų informavimo bei konsultavimo procedūros, tačiau jos vyksta vangokai. Lietuvos teismų praktiką analizavusi K. Ambrazevičiūtė nustatė, kad „teismams taikant DK 129 straipsnį nėra sureikšminti formalūs išpėjimo termino ir procedūros pažeidimai, be to, pripažįstama darbdavio diskrecija darbuotojui pranešant apie laisvas darbo vietas įmonėje bei įgyvendinant pareigą pasiūlyti darbuotojui kitą darbą“⁶¹⁴. LAT yra pabrėžęs, kad teismas, spręsdamas, ar darbuotojas buvo tinkamai išpėtas apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, net ir konstatavęs tam tikrų pažeidimų kiekvienu atveju turėtų įvertinti nustatyto pažeidimo reikšmę ir jo sukeltus teisinius padarinius darbuotojui ir tik į tai atsižvelgęs, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais, spręsti, ar toks pažeidimas konkrečiu atveju sudaro savarakišką pagrindą pripažinti atleidimą neteisėtu⁶¹⁵.

Tyrimo metu pasitaikė teismo praktikos atvejų, kai darbdavio teisė savo nuožiūra spręsti naujų darbo vietų siūlymo klausimą yra kvestionuojama. Kai kuriose bylose imperatyviai nurodoma darbdavio veiksmų eiga, kuri turėtų būti taikoma tinkamai vykdant atleidimo iš darbo procedūras. Darbdavys, įvairiose vietovėse turintis veikiančių struktūrinių padalinių, privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti atitinkamas laisvas darbo vietas (pareigas) visoje savo organizacinėje struktūroje, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo. Pirmiausia turėtų būti siūlomos tos laisvos darbo vietos (pareigos), kurios yra darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame padalinyje jis dirba. Turėdamas

⁶¹⁴ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 64.

⁶¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

tokią galimybę, darbdavys gali pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, atsižvelgdamas į jo profesiją, kvalifikaciją ir kitas dalykines savybes. Jeigu tokios galimybės nėra, darbdavys turėtų siūlyti kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo gebėjimus⁶¹⁶.

Apibendrinant galima teigti, kad nagrinėdami ginčus dėl procedūrų laikymosi nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teismai konstatuoja, kad procedūriniai pažeidimai gali būti esminiai ir neesminiai. Nuo to priklauso, ar darbo santykių nutraukimas bus pripažintas neteisėtu. Tačiau atleidimo teisėtumo nustatymo proceso metu vargu ar gali konkuruoti svarbių priežasčių (ar ypatingo atvejo) pagrindimas ir procedūrinių reikalavimų laikymasis. Darbo ginčiuose dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nuoseklaus procedūrų laikymosi aspektą pripažinus esminiu, dėl kurio darbo santykių nutraukimas laikomas neteisėtu, iškreipiama darbo santykių saugumo ir lankstumo pusiausybra, nes atsiranda galimybė teismo sprendimu grąžinti į darbą net ir dėl svarbios priežasties atleistą darbuotoją⁶¹⁷.

4. GARANTIJOS, TAIKOMOS DARBUOTOJAMS VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO ATVEJ AIS

Kaip jau aptarta ankstesniuose skyriuose, taikant stabilumo principą darbo santykiams svarbūs veiksniai yra šie: aiškios procedūros, teisės aktuose nustatyti terminai, prognozuojami darbdavio ar darbuotojo veiksmai, garantijos ir pan. Tačiau kad ir kaip būtų siekiama užtikrinti darbo santykių stabilumą, kaita yra įprastas dalykas ir neįmanoma (net nebūtina) užkirsti tam kelio. Verslo ar jo dalies perdavimas – tam tikros kaitos procesas, ir šiame kontekste stabilumo turėtų būti siekiama

⁶¹⁶ Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. balandžio 30 d. sprendimas civilinėje byloje *D. U. v. AB Lietuvos paštas*, bylos Nr. 2-1893-752/2012.

⁶¹⁷ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 204.

ne draudžiant ar ribojant perdavimo atvejus, asmenis ir pan., o kaip tik nustatant aiškias taisykles, kad perdavimas vyktų kuo sklandžiau.

Tam tikslui buvo priimta Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Direktyva 2001/23/EB)⁶¹⁸, pakeitusi ankstesnę Tarybos direktyvą 77/187/EEB. I. Mačernytė-Panomariovienė pabrėžia, kad įgyvendinant Direktyvą 2001/23/EB smarkiai kertasi du prieštarin-gi prioritetai – darbuotojų teisių ir verslo apsaugos, kai perleidžiama įmonė (verslas) ar jos dalis. Ši direktyva didelį darbavių nepasiten-kinimą sukėlė dėl to, kad buvo varžoma jų laisvė pertvarkyti žmoniškuosius išteklius pagal savo poreikius arba ieškoti naujų įmonės valdymo formų⁶¹⁹. Į nacionalinę teisę Direktyvos 2001/23/EB nuostatos perkeltos 2005 m., o papildytos 2012 m., kartu pakeičiant ir DK. Šiuo metu DK 138 straipsnio 1 ir 2 dalys⁶²⁰ nustato, kad įmonės, įstaigos ar organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali tapti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tomis pačiomis sąlygomis tęsiasi verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, neatsižvelgiant į teisinį verslo ar jo dalies perdavimo pagrindą. Keisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Apie būsimąjį verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui turėtų būti iš anksto (ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų) pranešama raštu, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui.

Teismų praktika dėl įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo Lietuvos darbo teisėje nėra labai gausi. Daugiausia darbo ginčų kyla dėl neteisėto atleidimo (darbo sutarties nutraukimo fakto, o ne darbo

⁶¹⁸ Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. (2001) OL L 82/16.

⁶¹⁹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(82), p. 54–60.

⁶²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569.

sąlygų ar kitų garantijų). Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju labai reikšmingais laikomi du aspektai: perduodamo subjekto organizacinis ir veiklos tęstinumo. Tai reiškia, kad perduodamas subjektas ne tik gali po perdavimo būti identifikuojamas kaip gebantis būti savarankiškas, bet turi tikslą ir turi turėti gebėjimą vykdyti tam tikrą ūkinę veiklą. Šiuo atveju taip pat labai svarbu, kad ūkinė veikla, kuria perduotoji įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis versis, būtų panaši į tą, kuria perduotasis subjektas vertėsi iki perdavimo⁶²¹.

Atliktas tyrimas parodė, kad teismai visose analizuotuosiose bylose dėl verslo ar jo dalies perdavimo rėmėsi ES direktyva 2001/23/EB ir motyvuojamosiose dalyse išsamiai ją analizavo. LAT yra pareiškęs nuomonę dėl perdavimo fakto. Byloje kilo ginčas, ar įmonės likvidavimas, perduodant jos turtą kitam juridiniam asmeniui, gali būti laikomas verslo perdavimu. Ieškinio pagrindu buvo išdėstytos aplinkybės, kurios, ieškovių (kasatorių) teigimu, patvirtina, jog atsakovo ūkinė veikla ne pasibaigė dėl formaliai įvykdyto jo likvidavimo, o buvo perduota trečiajam asmeniui. Tai, kad ieškovės šį perdavimą įvardijo kaip įmonės reorganizavimą, neturi reikšmės, nes teismas turi aiškintis ne teisinį, bet faktinį pareikšto ieškinio reikalavimo pagrindą, o ieškinys buvo grindžiamas aplinkybėmis, kurios, ieškovių teigimu, patvirtina tai, kad atsakovo UAB „Baltic engineering centre“ vykdyta veikla (verslas) buvo ne nutraukta, o perduota trečiajam asmeniui UAB „Western Baltic Engineering“⁶²².

Kasacinėje jurisprudencijoje siūloma atriboti darbdavių susitarimo dėl darbuotojų perkėlimo ir tiesiogiai Direktyvoje 2001/23/EB bei DK 138 straipsnyje nustatytas garantijas darbuotojams. LAT daro išvadą, kad tuo atveju, kai įmonė reorganizuojama, darbuotojų, dirbančių tame padalinyje, kuris perduodamas iš reorganizuojamosios naujai įsteigtai įmonei, reorganizavimo metu egzistuojantys darbo santykiai nenutrūksta, o iš jų kylančios teisės ir pareigos pereina naujam darbdaviui, neatsižvelgiant į tai, yra ar nėra sudarytas darbdavių

⁶²¹ MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, 2015, 22/1, p. 30–47.

⁶²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje N. Ch., T. K., J. K., L. M., M. P. ir G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“, bylos Nr. 3K-3-40/2012.

susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo⁶²³. Naujasis darbdavys neturi teisės atsisakyti perimti iš darbo santykių kylančių teisių ir pareigų. Jeigu įmonėje, perėmusioje reorganizuojamos įmonės kaip darbdavio teises ir pareigas, atliekama gamybinių ar struktūrinių pertvarkymų, dėl kurių keičiasi atliekamos funkcijos ir reikia mažinti darbuotojų skaičių arba atsiranda kitokio pobūdžio aplinkybių, sudarančių DK nustatytą pagrindą nutraukti darbo santykius, darbuotojų atleidimo klausimas turėtų būti sprendžiamas vadovaujantis atitinkamomis DK normomis, pavyzdžiui, DK 129 straipsniu, laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, tačiau tai nėra pagrindas atsisakyti perimti darbuotojus, perdavimo metu dirbusius perduodamame reorganizuojamos bendrovės padalinyje.

Be to, šiose bylose Lietuvos teismai remiasi ir ETT praktikos jau suformuotais kriterijais, į kuriuos turėtų būti atsižvelgiama vertinant, ar įvyko verslo, įmonės ar jų dalies perleidimas. ETT nurodė, kad nustatant, ar Direktyvos 2001/23/EB prasme įvyko perleidimas, remiamasi svarbiausiu kriterijumi – ar perleistas verslas išlaiko savo identitetą. Šio išsaugojimas yra užtikrinamas *inter alia* tuo, kad naujasis darbdavys tęstų veiklą ar ją atnaujintų atlikdamas tuos pačius ar panašius veiksmus⁶²⁴.

V. Mačiulaitis pabrėžia dar vieną stabilumo užtikrinimo perduodant įmonę, verslą ar jų dalis problemą. Perdavimo metu dažniausiai vyksta (arba yra inicijuojami) ir kiti procesai: darbo vietų mažinimas, darbo sąlygų keitimas, o tai daro didelę įtaką darbuotojams – jie gali netekti darbo dėl perdavimo proceso metu atsiradusių ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarčių sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau gali būti netaikomas perdavimo padariniams, tokiems kaip darbo vietų mažinimas, kurio metu darbuotojai bus atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, likviduoti. Be to, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas galimas pagal iš esmės laikinas civilines sutartis (nuomos, panaudos ar kt.). Įvykus laiko atžvilgiu

⁶²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje *G. J. v. UAB Kalvarijų turgus ir UAB Šnipiškųjų ūkis*, bylos Nr. 3K-3-8/2012.

⁶²⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje *Daddy's Dance Hall*, bylos Nr. 324/86, Rink. p. 739.

ribotam perdavimui, gali atsirasti svarbių priežasčių (ekonominių, techninių ar organizacinių), kurios leidžia darbdaviui inicijuoti darbo sutarčių nutraukimą. Todėl galima daryti išvadą, kad tokio perdavimo atveju gali būti netinkamai užtikrinama darbuotojų apsauga ir pažeidžiamas darbo santykių stabilumo principas⁶²⁵.

5. DARBO SANTYKIŲ STABILUMO UŽTIKRINIMAS DARBDAVIAMS

Visuotinai pripažįstama, kad darbo teisei, nors ji ir laikoma privatinės teisės šaka, būdinga stipriai išreikšta apsauginė funkcija, t. y. ginti silpnesniąją šalį (darbuotoją) nuo stipresniosios (darbdavio). Tačiau nevertėtų šios teisės doktrinoje išgalėjusios nuostatos apie šalių nelygiavertiškumą vertinti vienareikšmiškai. LAT yra pabrėžęs, jog DK nėra įtvirtintų nuostatų, kurių pagrindu darbuotojas turėtų būti laikomas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi, taigi dominuoja darbo sutarties šalių lygybės principas (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas, 15, 16 straipsniai). Darbuotojui palanki teisinio reguliavimo išimtis yra tik ta, kad esant norminių darbo teisės aktų nuostatų prieštaravimams taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata (DK 11 straipsnio 2 dalis)⁶²⁶. Akivaizdu, kad dauguma darbo teisės principų atspindi tam tikrus darbuotojų poreikius: nediskriminavimo, teisingo darbo užmokesčio, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo ir pan., tačiau kai kurie darbo teisės principai labai aktualūs ir darbdaviams, o teisės aktuose jie detalizuojami siekiant ginti abiejų teisinių darbo santykių dalyvių interesus. Iš tokių principų minėtini šie: asociacijų laisvė, valstybės pagalba asmenims įgyvendinti teisę į darbą, kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už išpareigojimus, protingumo,

⁶²⁵ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 166.

⁶²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011.

teisingumo, sąžiningumo ir, be abejo, darbo santykių stabilumo principai. Nors, kaip jau minėta, darbo teisės normomis labiau siekiama apsaugoti darbuotoją, t. y. suteikti jam daugiau stabilumo, tačiau darbdavys irgi yra suinteresuotas palaikyti stabilius darbo santykius – užtikrinti nenutrūkstamą darbo procesą, darbų perimamumą, prognozuojamą darbuotojų kaitą ir kt. Tarptautiniai ar ES teisės aktai atskirai nereglamentuoja, kaip turėtų būti pateisinami šie teisėti darbdavio lūkesčiai, tokie aspektai dažniausiai reguliuojami nacionalinės teisės normomis. Skirtingai nei užtikrinant darbuotojų darbo santykių stabilumą, tam taikomos įvairios priemonės (aiški valia, svarbios priežastys, ypatingi atvejai, terminai, išmokos ir kt.), darbdaviams stabilumas darbo teisės aktuose dažniausiai garantuojamas taikant išankstinius išpėjimo terminus, o retais atvejais – darbuotojo atleidimą.

Šiuo aspektu labiausiai ribojama darbuotojo galimybė be svarbios priežasties išeiti iš darbo. Stabilius darbo santykius siekiančiam išlaikyti darbdaviui reikia laiko rasti naują darbuotoją, tinkamai perduoti jam darbus, priemones, informaciją ir kt. DK 127 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas reikalavimas darbuotojui, norinčiam nutraukti neterminuotąją (taip pat ir terminuotąją) darbo sutartį dar nesibaigus jos terminui, apie tai raštu išpėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Naujos redakcijos DK 55 straipsnyje minėtajam atvejui numatomas dvidešimties kalendorinių dienų terminas⁶²⁷. Kitais darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva atvejais (šalių susitarimu; darbuotojo pareiškimu, esant svarbioms priežastims; dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių; kai kuriais atvejais – bandomuoju laikotarpiu) nustatomi ir trumpesni išpėjimo terminai – nuo trijų iki septynių dienų.

Dar vienas išpėjimo terminas taikomas tada, kai darbuotojas ketina pasinaudoti atostogomis vaikui ar įvaikiui prižiūrėti arba grįžti į darbą joms nepasibaigus. Apie tokius veiksmus jis privalo raštu išpėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų (įvaikiui prižiūrėti – prieš tris dienas). Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis išpėjimo terminas (DK 180 straipsnio 3 dalis)⁶²⁸.

⁶²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.

⁶²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

Darbo santykių stabilumui užtikrinti darbdavys gali taikyti ir darbuotojo atleidimo iš darbo priemonę, tačiau tik išimtiniais atvejais. Viena iš jų – galimybė atleisti darbuotojus, jeigu šie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per pastaruosius dvylika mėnesių, jeigu įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustatė, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką. Be to, ši nuostata netaikoma tais atvejais, kai darbuotojai buvo sužaloti darbe ar susirgo profesine liga (DK 133 straipsnio 2 dalis)⁶²⁹. Darbo santykių stabilumo principo taikymo erdvei sąlygiškai galima priskirti ir atleidimą, kai darbuotojas tampa neįgalus arba šiurkščiai ar pakartotinai pažeidžia darbo drausmę ir pan.

Žinoma, esama tam tikrų skirtumų tarp darbuotojui ir darbdaviui suteikiamų stabilumo garantijų. Visų pirma tam tikro termino keičiant darbo santykius nustatymas darbuotojams ir darbdaviams turi skirtingą paskirtį. Darbuotojui nustatomi terminai siekiant dviejų tikslų – sprendimui priimti (ar jis apskritai nori ką nors keisti) ir atleidimo padariniams sušvelninti (naujo darbo paieškai ir pan.). Darbdaviams tam tikras terminas nustatomas tolygiam darbų pereinamumui organizuoti.

Antrasis skirtumas – įspėjimo terminų ar visų kitų prisiimtų įsipareigojimų nesilaikymo padariniai. Jeigu darbuotojas neatlieka pareigos apie išėjimą iš darbo įspėti darbdavį prieš keturiolika darbo dienų, daugiausia, ką gali padaryti darbdavys – atleisti darbuotoją už pravaikštą, t. y. pagal DK 136 straipsnį. Atleidimo pagrindas nėra viešinamas ir darbuotojui dažniausiai nesukelia jokių neigiamų padarinių.

Jeigu darbdavys pažeidžia tam tikrus terminus, pavyzdžiui, įspėjimo apie atleidimą iš darbo, teismai tai vertina „kaip pažeidimą, kuris šalintinas teismui pratęsiant įspėjimo terminą iki įstatyme nustatyto ir priteisiant darbuotojui už papildomą laikotarpį, kurio metu darbo sutartis negalėjo būti nutraukta, atitinkamą piniginę kompensaciją“⁶³⁰.

⁶²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Välstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569.

⁶³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *A. A. v. Välstybinio mokslinių tyrimų instituto Fizinių ir technologijos mokslų centras*, bylos Nr. 3K–3–266/2012.

Naujosios redakcijos DK 42 straipsnio 3 dalyje⁶³¹ numatyta daugiau sankcijų darbuotojams, kurie nesilaiko prisiimtų įsipareigojimų ir pažeidžia darbdaviams taikomas darbo santykių stabilumo garantijas. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės, šis privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, ne didesnę nei jo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, bet ne ilgesnį nei dvi savaitės. Analogišku atveju darbdavys, kai esama jo kaltės, darbuotojui turėtų išmokėti kompensaciją, ne didesnę nei jo vieno mėnesio darbo užmokestis.

Tačiau darbo santykių stabilumo garantijos darbdaviui ir darbuotojui iš esmės negali būti vienodos. Pasak V. Mačiulaičio, „darbo teisės paskirtis – suvienodinti darbo teisinių santykių šalių – darbuotojo ir darbdavio galimybes tinkamai įgyvendinti savo teises ir pareigas. Dėl šios priežasties nelygios darbuotojo ir darbdavio galimybės bet kada nutraukti darbo sutartį vertintinos kaip atitinkančios sutarties šalių galių pusiausvyrą. Darbuotojo ir darbdavio teisinė padėtis iš esmės nėra tapati – visuotinai pripažįstama, kad darbdavys yra stipresnioji darbo teisinių santykių šalis. Nelygiavertės teisės normos leidžia vienai sutarties šaliai – darbuotojui – savo pozicijas sustiprinti, o tuo pačiu metu kitos sutarties šalies – darbdavio – pozicijos susilpninamos. Taip pasiekama darbo teisinių santykių šalių tarpusavio galių, kartu ir darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą“⁶³².

6. STABILUMO PRINCIPŲ TAIKYMO DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Atliktos bylų analizės rezultatai rodo, kad teismų praktikoje stabilumo principas buvo taikomas 33 kartus, tai yra 7,3 proc. bylų, kuriose buvo taikomi darbo teisės principai, ir 2,9 proc. apskritai tyrimo metu analizuotų bylų.

⁶³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.

⁶³² MAČIULAITIS, V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 67.

6. Stabilumo principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

Dažniausiai stabilumo principas buvo taikomas sprendžiant darbo ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo, nepagrįsto atleidimo iš darbo ir apmokėjimo. Iš 12.1 lentelės matyti, kad šiuo principu buvo vadovaujama ir kitose bylose – keičiant ar vykdant darbo sutartį, dėl pirmenybės likti darbe ir kt.

12.1 lentelė. Principai, taikomi sprendžiant darbo teisės instituto ginčus

Taikomi principai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=33)
Apmokėjimo	12	36,4
Darbo ir poilsio laiko	1	3,0
Drausminės nuobaudos	3	9,1
Materialinės atsakomybės	1	3,0
Sudarant darbo sutartį	2	6,1
Vykdant darbo sutartį	7	21,2
Keičiant darbo sutartį	7	21,2
Nutraukiant darbo sutartį	19	57,6
Palaikant kolektyvinius santykius	4	12,1
Atostogų suteikimo	2	6,1
Darbo naktimis ar viršvalandžių	0	0,0
Pirmenybės teisė likti dirbti	6	18,2
Darbo sąlygų	1	3,0
Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo	2	6,1
Nepagrįsto atleidimo	14	42,4
Įmonės (verslo) ar jo dalies perdavimo atveju	3	9,1
Nelaimingų atsitikimų darbe atveju	0	0,0
Kita	0	0,0

Atkreiptinas dėmesys, kad stabilumo principas bylose dažniausiai neįvardijamas – 90,9 proc. visų bylų, kuriose buvo taikomas šis principas (žr. 12.2 lentelę). Tai rodo, kad principas darbo teisės aktuose gana aiškiai detalizuojamas konkrečiomis normomis, kuriomis ir teismai remiasi kur kas dažniau.

12.2 lentelė. Ar principas konkrečiai įvardijamas byloje?

Principas įvardijamas byloje	Bylų skaičius	Dalis procentais
Taip	3	9,1
Ne	30	90,9
Nėra duomenų	0	0,0
Iš viso	33	100

Analizuojant stabilumo principo taikymo tikslus galima matyti, kad dažniausiai juo buvo vadovaujama siekiant užtikrinti teisingumo vykdymą (30 atvejų iš 33 bylų), 12 bylų šis principas buvo taikomas siekiant užpildyti teisės spragas ar pagrįsti nereguliuotus santykius, o aštuoniais atvejais – normoms išaiškinti (žr. 12.3 lentelę).

12.3 lentelė. Kokiems tikslams taikomas principas?

Principo taikymo tikslai	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=33)
Nereguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti	12	36,4
Normoms išaiškinti	8	24,2
Normoms suderinti su laikotarpiu	1	3,0
Teisingumo vykdymui užtikrinti	30	90,9

Reikėtų pabrėžti, kad atliekant tyrimą nustatyta, jog stabilumo principu buvo vadovaujama dažniausiai formaliai (51,5 proc.), t. y. neargumentuotai, neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir nuspėjamumo. Be to, teismui priimant sprendimą stabilumo principo taikymas turėjo įtakos tik 45,5 proc. bylų (žr. 12.4 lentelę).

12.4 lentelė. Ar priimant sprendimą turėjo įtakos teisės principo taikymas?

Ar priimant sprendimą turėjo įtakos teisės principo taikymas?	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=33)
Taip	15	45,5
Ne	10	30,3
Nėra duomenų	8	24,2
Iš viso	33	100

6. Stabilumo principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

Teismai kartu su stabilumo principu analizuojamose bylose dažniausiai (apie 50 proc. atvejų) taikė ir teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principus. Prie dažniau taikomų dar priskirtini proporcingumo ir teisingo apmokėjimo už darbą principai (žr. 12.5 lentelę).

12.5 lentelė. Principo taikymas kartu su kitu (-ais) principu (-ais)

Taikymas kartu su kitu (-ais) principu(-ais)?	Bylų skaičius	Dalis procentais (N=33)
Teisingumo	17	51,5
Protingumo	16	48,5
Sąžiningumo	18	54,5
Asociacijų laisvės	2	6,1
Laisvės pasirinkti darbą	1	3,0
Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą	0	0,0
Darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis	2	6,1
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	0	0,0
Teisingo apmokėjimo už darbą	6	18,2
Visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo	0	0,0
Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes	0	0,0
Kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus	2	6,1
Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus	0	0,0
Teisėtų lūkesčių	2	6,1
Proporcingumo	3	9,1
Kita	6	18,2

Apibendrinant pateiktą tyrimo medžiagą galima teigti, kad stabilumo principas bylose taikomas nelabai motyvuotai, dažniausiai tokiomis atvejais remiamasi konkrečiais argumentais, tarptautiniais teisės aktais ar ES direktyvomis. Teismai taiko konkrečias teisės normas, išvestines iš stabilumo darbo teisėje idėjos, tačiau tiesiogiai minėtasis principas taikomas gana retai. Darytina išvada, kad stabilumo principas Lietuvos darbo įstatymuose yra gana gerai įgyvendintas, tad teismams nereikia jo dažnai taikyti užpildant teisės spragas ar sprendžiant kolizijas.

XIII SKYRIUS

**DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMAS IR
DIFERENCIACIJA PAGAL DARBO SĄLYGAS IR
DARBUOTOJŲ PSICHOFIZINES SAVYBES**

RASA GRIGONIENĖ

XIII SKYRIAUS TURINYS

1. Darbo įstatymų bendrumo samprata.....	405
2. Darbo įstatymų diferenciacijos samprata.....	406
2.1. Diferenciacija ir diskriminacija	407
2.2. Darbo įstatymų diferenciacija pagal darbuotojų psichofizines savybes.....	409
2.3. Darbo įstatymų diferenciacija pagal darbo sąlygas	417

Šis darbo teisės principas susieja dvi iš esmės tarsi prieštaringas pamatines idėjas – įstatymų bendrumą ir įstatymų diferenciaciją (skirtinumą). Manytina, kad vertėtų šį principą pradėti analizuoti aptariant sąvokas.

1. DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMO SAMPRATA

Žodis „bendrumas“ suprantamas kaip tapatumas, vieningumas, vienodumas, lygybė. Diferenciacija (lot. *differentia* – skirtumas) – vienodos visumos skaidymas(is), skirstymas(sis) į visapusiškai skirtingas formas ir pakopas; skirtumų ryškėjimas, išskėlimas⁶³³. Įstatymų bendrumo paradigma tiesiogiai susijusi su kitu – darbo teisės subjektų lygybės principu, kuris atspindi „vienodą valstybės požiūrį į kiekvieną asmenį, nustatant vienodus darbuotojo subjektiškumo reikalavimus“⁶³⁴.

Laikantis subjektų lygybės principo, draudžiama diskriminuoti, t. y. negalima išskirti atskirų darbuotojų ar jų grupių, apriboti jų darbo teisių ir laisvių ar priešingai – suteikti privilegijų, lengvatų ar pirmumo teisių darbuotojams, jeigu tai nėra susiję su darbinėmis ar dalykinėmis jų savybėmis. Lygybės prieš įstatymą ir apsaugos nuo diskriminacijos teisės visiems asmenims yra visuotinės, pripažįstamos pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių paktą, Jungtinių Tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, kurių šalys signatarės yra visos ES valstybės narės. TDO konvencija Nr. 111 draudžia diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityse.

Įstatymų bendrumo samprata glaudžiai siejama su nediskriminavimo principu. Pagrindinėmis nediskriminavimo direktyvomis ES laikoma Tarybos direktyva 2000/43/EB, taikanti vienodo požiūrio principą asmenims, neatsižvelgiant į jų rasę arba etninę priklausomybę, ir Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti bendruosius

⁶³³ Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.

⁶³⁴ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 167.

vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityse pagrindus. Minėtosios Direktyvos tikslas – nustatyti bendruosius užimtumo profesinėje srityje pagrindus siekiant valstybėse narėse taikyti vienodo požiūrio principą. Šis principas reiškia, kad negalima jokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos⁶³⁵.

2. DARBO ĮSTATYMŲ DIFERENCIACIJOS SAMPRATA

Atkreiptinas dėmesys, kad diskriminacijos draudimas nėra absoliutus, esama tam tikrų išimčių, kuriomis siekiama to paties tikslo – užtikrinti visų asmenų lygybę. Tokia išimtimi galima laikyti diferenciaciją. A. Vaišvila teigia, kad „diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti pagrindines savo teises ir pareigas. Esant vienodoms starto galimybėms įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių sauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos arba vykdo visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugos“⁶³⁶. Diferencinis reguliavimas darbo teisėje taikomas tam tikroms kategorijoms asmenų, kurių padėtis ir taip yra socialiai ar kaip nors kitaip pažeidžiamesnė nei kitų darbuotojų. Todėl manoma, kad tik taikant diferencinį reguliavimą, suteikiantį daugiau teisių ir privilegijų, šie asmenys teisinių darbo santykių atžvilgiu susilygins su kitais darbuotojais. Kaip socialiai pažeidžiami arba turintys teisę į diferencijuotą reguliavimą pripažįstami šie darbuotojai: neįgalieji, asmenys iki 18 metų, nėščios ar vaikus maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaikus, sužaloti darbe arba susirgę profesine liga, turintys ilgą darbo stažą įmonėje, priešpensinio amžiaus ir kt. Atskira kategorija darbuotojų, kuriems taikomos pozityviosios bendrojo reguliavimo išimtys – tie, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine ar protine įtampa bei profesine rizika, ir tie, kurių darbo

⁶³⁵ Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. (2000) OL L303/16.

⁶³⁶ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 142.

sąlygos yra specifinės. Darbo sąlygų klasifikaciją ir leistinas sveikatai kenksmingų veiksmų koncentracijas bei lygius reglamentuoja įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

2.1. Diferenciacija ir diskriminacija

Kartais diferenciacija dar vadinama pozityviąja diskriminacija. Ir išties riba tarp diskriminacijos ir diferenciacijos nėra visiškai aiški ir ne visada teisės aktuose ar teismų praktikoje lengva ją nubrėžti. Pasak J. Usonio, nustatant šį specialų reguliavimą ypatingoms darbuotojų kategorijoms negalima jo paversti diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu. Diferenciacija turi sukurti socialiai remtiniams darbuotojams galimybę dalyvauti darbo rinkoje lygiai su kitais, bet ne daugiau, o šią ribą nustatyti sunku⁶³⁷. Plačiau apie diskriminacijos ir diferenciacijos santykį rašoma VI šios knygos skyriuje.

Darbo teisės doktrinoje santykis tarp diferenciacijos ir diskriminacijos apibrėžiamas taip: „Diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas, o diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (tai nepilnamečiai, seneliai, asmenys su įgimta negalia) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis (moters, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys gyvybei ir sveikatai pavojingomis sąlygomis ir kiti)“⁶³⁸. LRKT yra išaiškinęs, jog diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais⁶³⁹. Pasak T. Davulio, nuo diferenciacijos iki draudžiamos diskriminacijos – tik vienas žingsnis,

⁶³⁷ USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 40(32). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2003, p. 85–91.

⁶³⁸ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 143.

⁶³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.

todėl turėtų būti nustatomos ne vien tikslo, bet ir papildomų tokios diferenciacijos teisėtumo sąlygos bei atidžiai vertinama, kaip jų laikomasi⁶⁴⁰. D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė pabrėžia, kad diferenciacija, kaip ir diskriminacija, yra skirtumų darymas tarp asmenų, tačiau, priešingai nei diskriminacija, diferenciacija nėra draudžiama, jei ji yra teisėta, būtina ir proporcinga, o taisyklės, įtvirtinančios diferenciaciją, yra išimtinės, jomis siekiama specialių tikslų, šios priemonės taikomos teisės aktuose apibrėžtomis asmenų kategorijoms⁶⁴¹.

Naujajame Lietuvos darbo kodekse principas *Darbo įstatymų bendrumas ir diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes* nebėra išskiriamas. Tačiau tai nereiškia, kad diferenciacijos darbo santykiuose ar darbo įstatymuose nebeliks. Plačiąja prasme galima teigti, kad šis principas yra nediskriminavimo principo sudėtinė dalis. Juk diferenciacija dar vadinama pozityviąja diskriminacija, tad darbo teisės principas *darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis* turi apimti ir socialiai pažeidžiamų darbuotojų grupių lygybę. Tai reiškia, kad norint, jog darbo teisinuose santykiuose visi subjektai būtų lygūs, reikia ne tik nebloginti jų padėties, bet kai kuriais atvejais ir gerinti, t.y. diferencijuoti. Kitu aspektu vertinant darbo principų reglamentavimą naujame Darbo kodekse, verta pabrėžti, kad jame nėra pateiktas baigtinis Darbo santykių teisinio reglamentavimo principų sąrašas, koks nustatytas dabar galiojančiame teisės akte. Naujojo DK 2 straipsnio 2 dalis nurodo, jog atskirų darbo teisės institutų teisiniai santykiai reglamentuojami vadovaujantis ir kitais darbo teisės principais⁶⁴².

⁶⁴⁰ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 140.

⁶⁴¹ GUMBREVIČIŪTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 34.

⁶⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.

2.2. Darbo įstatymų diferenciacija pagal darbuotojų psichofizines savybes

Darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principas tiesiogiai įtvirtintas DK 2 straipsnio 9 dalyje. Tarptautiniuose ar ES teisės aktuose šis principas nėra formuluojamas (įvardijamas) tiesiogiai, tačiau jis aiškiai įgyvendinamas įvairiose TDO konvencijose bei ES direktyvose ir kituose teisės aktuose reglamentuojant socialiai pažeidžiamų asmenų darbo santykius.

Diferencijuotą reguliavimą darbo teisėje galima skirstyti pagal įvairius požymius. Jau paties principo sąvoka apima du svarbiausius skirstymo kriterijus: darbo sąlygas ir psichofizines darbuotojo savybes.

Teisės doktrinoje išskiriami objektyvieji ir subjektyvieji pagrindai. Diferencijuojant pagal objektyvius pagrindus atsižvelgiama į klimatinės įvairių ūkio šakų darbo sąlygų ypatybes, jų kenksmingumą sveikatai, į darbo sunkumą. Subjektyviaisiais diferencijavimo pagrindais laikomos darbo santykių subjektų (jaunimo, moterų, neįgaliųjų ir pan.) psichofiziologinės ypatybės⁶⁴³.

Diferenciacija dėl amžiaus

Specialios darbo teisės normos taikomos jauniems asmenims, kurie dėl savo amžiaus ir profesinės patirties stokos priskiriami labiausiai socialiai pažeidžiamų darbuotojų grupei.

Lietuvos ratifikuota TDO konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus jauniems darbuotojams suteikia tam tikrų papildomų garantijų ir lengvatų. Konvencijos 2 straipsnyje numatyta, kad minimalus darbuotojo amžius neturi būti mažesnis negu pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju ne mažesnis nei penkiolika metų ir tik išimtiniais atvejais organizacijos narės, kurių ekonomikos ir švietimo sąlygos yra nepakankamai užtikrintos, pasikonsultavusios su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis (kur tokios yra), gali nuo pat pradžių nustatyti minimalų keturiolikos metų amžių⁶⁴⁴. Tačiau kiekviena Organizacijos narė, kuri nustatė minimalų keturiolikos metų amžių, savo pranešimuose dėl šios konvencijos

⁶⁴³ NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 29.

⁶⁴⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 95-2383.

taikymo privalo nurodyti konkrečią tokio sprendimo priežastį. Jaunų asmenų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato TDO konvencija Nr. 90⁶⁴⁵ ir Konvencija Nr. 79⁶⁴⁶. Jose ribojamas jaunų asmenų naktinis darbas, nustatomas ilgesnis nepertraukiamo poilsio laikas, neleidžiama dirbti tam tikruose sektoriuose.

Siekiant labiau apsaugoti jaunimą nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio pakenkti jo saugai, sveikatai arba fiziniam, protiniam, moraliniam arba socialiniam vystymuisi bei mokymuisi, priimta Tarybos direktyva Nr. 94/33/EB⁶⁴⁷. Joje nustatyta pareiga valstybėms narėms imtis būtinų priemonių vaikų darbui uždrausti. Valstybės narės turi užtikrinti, kad „minimalus įdarbinimo amžius nebūtų mažesnis nei nacionalinės teisės aktais nustatytas minimalus privalomojo mokslo baigimo amžius arba joku būdu ne mažesnis nei penkiolika metų. Nors Direktyvoje ir yra nustatyta tam tikrų išimčių jaunesniems nei penkiolikos metų asmenims dirbti kultūros, meno, sporto, reklamos srityse ar atlikti kitus lengvus darbus, tačiau aiškiai deklaruojama apatinė darbo santykių amžiaus riba – penkiolika metų.

Lietuvos darbo teisėje nustatytas išimtinis darbuotojo teisnumas ir veiksnumas nuo keturiolikos metų. Pagal DK 104 straipsnio 2 dalį, priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų darbdavys turi papildomai reikalauti pateikti „gimimo liudijimą, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą, o mokslo metų laikotarpiu – mokyklos, kurioje nepilnametis mokosi, raštišką sutikimą“⁶⁴⁸. Tokiu reguliavimu Lietuva kol kas save priskiria prie šalių, kurių, anot TDO konvencijos, ekonomikos ir švietimo sąlygos yra nepakankamai užtikrintos. Naujajame DK projekte nebėra numatyto minimalaus įdarbinimo amžiaus. Tai paliekama reguliuoti įstatymo įgyvendinamiesiems teisės aktams. Tačiau visiško darbinio teisnumo ir veiksnumo riba DK projekte padidinta nuo šešiolikos (kaip yra dabar) iki aštuoniolikos

⁶⁴⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 90 dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28–673.

⁶⁴⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27–650.

⁶⁴⁷ Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. (1994) O L L 216.

⁶⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64–2569.

metų⁶⁴⁹. Toks sprendimas vertintinas kaip žingsnis link aiškesnio reguliavimo. Šiuo metu asmuo visiškai veiksniau ir teisiu darbo teisės srityje laikomas nuo šešiolikos metų, tačiau jo darbui taikoma tam tikrų ribojimų, kol jam nėra aštuoniolikos. Tai iš esmės ir reiškia ribotą veiksnumą. Pasak I. Mačernytės-Panomariovienės, „asmenys iki aštuoniolikos metų ne tik stokoja darbinių įgūdžių, praktikos, bet ir neturi pagrindinių (bendrojo lavinimo) žinių, yra fiziškai ir morališkai pažeidžiami, todėl nepajėgia nei atlikti tam tikrų darbų, nei varžytis lygiais pagrindais su patyrusiais, brandaus amžiaus darbuotojais. Todėl įstatymai jiems numato apsaugą, t. y. leidžia dirbti tik tam tikrą lengvą darbą, tik tam tikrą valandų skaičių ir pan.“⁶⁵⁰

Pagrindinis teisės aktas, Lietuvoje reglamentuojantis diferencijuotas darbo sąlygas asmenims iki aštuoniolikos metų, yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašo, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“⁶⁵¹. Tačiau toks ypatingas teisinis jaunų asmenų darbo reguliavimas kartais gali atsisukti ir prieš pačius „saugomus“ asmenis. Kalbėdamas apie minėtąjį Vyriausybės nutarimą, J. Usonis pabrėžia, kad jauniems darbuotojams taikoma „garantijų gausa tiesiog verčia darbdavį ieškoti kito darbuotojo, kuriam šis nutarimas netaikomas, nes nepažeisti jo reikalavimų sunku. Perdėtas noras apsaugoti jauną žmogų gali virsti kliūtimi jam įsidarbinti. Taigi darbo teisės diferenciacijos rezultatas gali būti priešingas – darbuotojas dėl savo specialios (subjektyvios) padėties tampa mažiau pageidaujamas, valstybė jam sukuria nepalankią konkurencinę padėtį, palyginti su kitais asmenimis“⁶⁵².

⁶⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.

⁶⁵⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas. *Teisės problemos*, 2008, Nr. 1(59), p. 8.

⁶⁵¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašo, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.

⁶⁵² USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, T. 40(32). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2003, p. 85–91.

Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių moterų ir darbuotojų, auginančių vaikus, diferenciacija

Ypatinga apsauga ir papildomų garantijų darbo teisės srityje suteikiama nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus. Auginantieji vaikus pagal teikiamų garantijų pobūdį dar gali būti skirstomi į šias kategorijas: darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų; auginantys du arba tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų; darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; vieni auginantys vaiką (įvaikį) iki šešiolikos metų.

TDO konvencija Nr. 183⁶⁵³ garantuoja moterims ne trumpesnes kaip keturiolikos savaitių motinystės atostogas. Po motinystės atostogų moteriai užtikrinama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, už kurias mokama tuo pačiu tarifu, ir suteikiama teisė į vieną ar daugiau apmokamų pertraukų krūtimi pamaitinti savo vaiką per dieną arba teisė į trumpesnę darbo dieną. Apribojimų atleisti iš darbo nėščias moteris bei sveikatai saugių sąlygų užtikrinimą reglamentuoja ir Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skatinančių užtikrinti geresnę nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų saugą ir sveikatą darbe (su pastaraisiais pakeitimais, padarytais Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/27/EB).

Nacionalinėje teisėje išskiriamos tokios dažniausiai teikiamos garantijos nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus:

1. Draudimas nutraukti darbo sutartį (DK 132 straipsnio 1 ir 2 dalys): darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės⁶⁵⁴. LAT teisėjų kolegija pripažino darbdavio veiksmus neteisėtais byloje dėl atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nors iš pradžių darbuotojas, nežinodamas savo teisių, sutiko su visomis siūlomomis sąlygomis. Ieškovas, manydamas, kad darbdavys elgiasi sąžiningai ir

⁶⁵³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

⁶⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

pagal įstatymus, kad yra darbdavio neklaidinamas ir darbdaviu visiškai pasitikėdamas, per susirinkimus nekėlė jokių klausimų ir nemanė, kad turi tikrinti klausimais darbdavio sąžiningumą, nes toks principas yra įtvirtintas straipsnio 2 dalies 7 punkte, kuriame nustatyta, kad socialinė partnerystė grindžiama šalių lygiateisiškumu, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams⁶⁵⁵. Teismo nuomone, darbdavys privalėjo atsižvelgti į tai, kad darbuotojas augina vaiką iki trejų metų, ir tinkamai informuoti darbuotoją apie jo išskirtinę padėtį.

Nėščioms moterims DK nustato garantiją – draudimą tam tikrą laiką atleisti jas iš darbo – netgi tada, kai jos dirba pagal terminuotąją darbo sutartį ir baigiasi šios terminas. LAT pabrėžė, kad paties darbuotojo valia yra spręsti, ar jam naudotis šia garantija. Ketindama ja naudotis, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas naudotis įstatymo suteikta garantija negali būti vertinamas kaip nesąžiningas elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai kiekvienu atveju būtų informuojami apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turėtų būti suteikiama nuo pažymėjimo pateikimo momento, jeigu tik darbuotoja neatleista. Ar ji naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta spręsti jai pačiai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, arba nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleista remiantis nuostata, kad darbo sutarties terminas jau baigėsi⁶⁵⁶.

2. Ne viso darbo laiko nustatymas (DK 146 straipsnio 1 dalis): ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas: pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų⁶⁵⁷.

⁶⁵⁵ Mažeikių rajono apylinkės teismo 2012 m. gruodžio 4 d. sprendimas civilinėje byloje *A. S. v. AB „O.“*, bylos Nr. 2-2407-636/2012.

⁶⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis, priimta byloje *A. M. v. UAB „Electrolux“*, bylos Nr. 3K-3-92/2005.

⁶⁵⁷ *Ibid.*

3. Darbo sąlygos, leidžiamos tik esant sutikimui. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, tik gavus jų sutikimą gali būti skiriami dirbti:

- viršvalandžius;
- naktį;
- poilsio ar švenčių dienomis;
- budėti įmonėje arba namuose;
- vykti į tarnybinę komandiruotę.

4. Teisė rinktis kasmetinių atostogų laiką (DK 169 straipsnio 3 dalis). Tokią teisę po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje turi „nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu“⁶⁵⁸.

Tik viena specialioji norma nustatyta darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Jiems suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiesiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (DK 214 straipsnio 1 dalis)⁶⁵⁹.

Darbuotojai, kurie vieni augina vaikus iki šešiolikos metų, turi pirmenybę likti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Vieni auginantys vaikus iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų darbuotojai dar turi teisę į ilgesnes (35 kalendorinių dienų) kasmetines atostogas. Be to, atostogos suteikiamos darbuotojams vaikui iki trejų metų prižiūrėti.

Verta pabrėžti, kad pirmenybės teisė likti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, nėra absoliuti, nors darbuotojas ir turi tokią garantiją. Svarbu nepažeisti ir darbdavio interesų, nes jo tikslas – pasilikti geriausią darbuotoją, o ne socialiai pažeidžiamiausią. Todėl šiuo atveju svarbiausias kriterijus yra darbuotojo kvalifikacija (išskyrus sužalotus ar

⁶⁵⁸ *Ibid.*

⁶⁵⁹ *Ibid.*

susirgusius profesine liga darbuotojus ir jų atstovus). LAT konstatavo, jog pirmenybės teisė likti darbe įgyjama tik tada, kai darbuotojų kvalifikacija yra vienoda. Tokiu atveju dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas (tas, kurio padėtis atitinka daugiau aptartosios normos punktų nei jo konkurento). Tuo atveju, kai tokių darbuotojų kvalifikacija ir socialinė padėtis yra vienoda, darbdavys turi teisę rinktis, su kuriuo iš jų tęsti darbo santykius⁶⁶⁰.

Neįgaliųjų ir asmenų, kurie buvo sužaloti darbe ar susirgo profesine liga, diferenciacija

Atskira socialiai pažeidžiamų darbuotojų kategorija galima laikyti neįgaliuosius ir asmenis, kurie buvo sužaloti darbe ar susirgo profesine liga. Jiems diferencijuotas teisinis reguliavimas taikomas atsižvelgiant į jų sveikatos būklę ir sumažėjusias fizines ar psichines galimybes dirbti. TDO konvencija Nr. 159⁶⁶¹ pabrėžia, jog specialios pozityvios priemonės, kuriomis norima užtikrinti tikrą požiūrio ir galimybių lygybę neįgaliesiems, negali būti laikomos diskriminuojančiomis kitus darbuotojus. Konvencija organizacijos narės įsipareigoja imtis priemonių, kad profesinio orientavimo ir mokymo, įdarbinimo, užimtumo ir kitos susijusios tarnybos įvertintų padėtį ir garantuotų, jog neįgalūs asmenys turėtų galimybę gauti darbą ir jį išlaikyti, daryti karjerą. Nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintos specialiosios normos neįgaliesiems daugeliu atvejų sutampa su garantijomis moterims arba darbuotojams, auginantiems vaikus, t. y. privaloma gauti neįgalaus asmens sutikimą skiriant jį dirbti naktį, viršvalandžius ar budėti. Neįgalūs asmenys turi papildomą kasmetinių atostogų garantiją (35 kalendorines dienas) ir jiems suteikiama teisė gauti iki 30 dienų nemokamų atostogų. Kai kurios apsaugos priemonės taikomos neįgaliesiems nutraukiant darbo santykius. Jeigu reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, galima nesilaikyti keturiolikos darbo dienų išpėjimo termino ir gauti dviejų mėnesių atlyginimo dydžio išėitinę išmoką (DK 127 straipsnio 2 dalis)⁶⁶².

⁶⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. AB „Smiltynės perkėla“*, bylos Nr. 3K-3-162/2012.

⁶⁶¹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 159 dėl neįgaliųjų (invalidų) profesinės rehabilitacijos ir užimtumo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-741.

⁶⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

O nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, su neįgalioju galima tik ypatingais atvejais, jeigu palikus dirbti tokį darbuotoją iš esmės būtų pažeidžiami darbdavio interesai (DK 129 straipsnio 4 dalis)⁶⁶³. Kauno apygardos teismas apgynė ieškovės (neįgaliosios) teisę būti atleisti savo noru pagal DK 127 straipsnio 2 dalį ir gauti dviejų mėnesių išeitinę išmoką, nes reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą. Nors ieškovė pristatė medikų pažymą apie ligos paūmėjimą, darbdavys reikalavo papildomų įrodymų, kad liga tikrai trukdys tinkamai atlikti darbą. Teismas atmetė tokio ypatingo pagrindimo reikalavimą ir konstatavo, kad „jei darbuotojas nurodo, kad dirbti tokiu darbo krūviu jis toliau nebegali, o sveikatos duomenys patvirtina, kad pilnu krūviu dirbti jam objektyviai neleidžiama, tai privalo būti laikoma svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius“⁶⁶⁴.

Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, garantuojama darbo vieta ir pareigos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Be to, jie įgyja pirmumo teisę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Apibendrinant subjektyviuosius diferencijavimo pagrindus, galima teigti, kad labiausiai darbo įstatymų diferencijavimas pasireiškia nustatant specialiąsias teisės normas jauniems asmenims, neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaikus, bei nėščioms, maitinančioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims. Šis reguliavimas apima ilgesnio poilsio laiko suteikimą, garantijas likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojų nuomonės paisymą dėl darbo sąlygų keitimo ir kt.

Be minėtųjų kategorijų darbuotojų, darbo teisės srityje dar išskiriami priešpensinio amžiaus asmenys, darbuotojų atstovai, slaugantys neįgaliuosius, turintys didesnę darbo stažą, laikinai nedarbingi darbuotojai, donorai ir kt.

LAT teisėjų kolegija dar yra pareiškusi nuomonę dėl darbuotojų atleidimo iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Byloje laikinai nedarbingas darbuotojas buvo atleistas iš darbo dėl šurkštaus darbo drausmės pažeidimo. LAT konstatavo, kad DK 131 straipsnio

⁶⁶³ *Ibid.*

⁶⁶⁴ Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 3 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-520-555/2013.

1 dalies 1 punkte nustatytas draudimas atleisti iš darbo darbuotoją laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Pagal šią įstatymo normą, draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo Kodekse nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, tarp jų ir dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 straipsnis)⁶⁶⁵.

2.3. Darbo įstatymų diferenciacija pagal darbo sąlygas

Analizuojant darbo įstatymų diferencijavimą pagal objektyviuosius pagrindus, t. y. darbo sąlygas, galima išskirti kai kurias tokio reguliavimo kategorijas. Darbo sąlygos pagal savo įtaką darbuotojo sveikatai gali būti skirstomos į darančias fizinę ar psichologinę poveikį arba veikiančias darbuotoją dvejopai. Nepalankios darbo sąlygos dar gali būti klasifikuojamos pagal darbuotojų psichofizines savybes. Kai kurios darbo sąlygos visiems darbuotojams vertinamos kaip įprastinės, o nėščioms moterims, neįgaliesiems, jauniems asmenims, atsižvelgiant į jų sveikatą ir kitas savybes – kaip nepalankios.

Darbo sąlygos – vienas svarbiausių kriterijų nustatant teisinių darbo santykių reguliavimą tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose. TDO konvencija Nr. 71⁶⁶⁶ numato naktinio darbo trukmę, jo ypatumus, specialiąsias priemones, taikomas naktį dirbantiems darbuotojams, sveikatos tikrinimo periodiškumą ir kt. TDO konvencija Nr. 183⁶⁶⁷ nustatomos specialiosios normos moterims, atsižvelgiant į jų psichofizines savybes (nėštumo, žindymo, vaiko priežiūros metu), ir numatomos tinkamos su jų išskirtine padėtimi susijusios darbo sąlygos. Konvencija įpareigoja organizacijos narys imtis reikiamų priemonių ir užtikrinti, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos kompetentingos institucijos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai arba buvo nustatyta nemaža rizika motinos ar jos vaiko sveikatai.

⁶⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-115/2009.

⁶⁶⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 71 dėl naktinio darbo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 31-767.

⁶⁶⁷ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

Tarybos direktyva 89/391/EEB⁶⁶⁸ (su pakeitimais) dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo įpareigoja darbdavius imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos rūšių prevenciją, informavimą ir profesinį mokymą, būtiną organizavimą ir priemones. Direktyvoje numatyta darbdavio pareiga – rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas. Šis teisės aktas, remdamasis nacionaline praktika, darbuotojus įpareigoja bendradarbiauti su darbdaviu ir (arba) konkrečiais už saugą ir sveikatą atsakingais darbuotojais tol, kol darbdavys galės užtikrinti saugią darbo aplinką ir rizikos saugai bei sveikatai nekeliančias sąlygas tam tikroje veiklos srityje.

Darbuotojų darbo sąlygoms keliami reikalavimai gali būti nustatomi pagal darbų pobūdį arba profesiją, pavyzdžiui, pedagogai (nesvarbu, ar jie patenka į labiau saugomų asmenų grupę), atsižvelgus į aplinkybę, kad pedagoginis darbas susijęs su didesne protine ir emocine įtampa, turi ilgesnes atostogas (iki 56 dienų) ir trumpesnę darbo laiką (36 val. per savaitę)⁶⁶⁹. Šiuo požiūriu prie išskirtinių profesijų priskiriami ir kūdikių namų slaugytojai, farmacijos, sveikatos priežiūros specialistai ir kt.

Atskiru Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu⁶⁷⁰ išskiriamos šios pavojingų darbų rūšys:

- darbas su elektros įrenginiais;
- darbas su pavojingomis cheminėmis medžiagomis ir preparatais;
- mechaninis medienos, metalų ir kitų medžiagų apdirbimas, kai naudojama rankinė pastūma;
- krovinių kėlimas rankomis;
- šuliniuose, iškasose, tuneliuose, kolektoriuose ir kituose požeminiuose įrenginiuose ir statiniuose;
- atliekami aukščiau kaip penki metrai nuo žemės arba grunto, perdengimo, pastolių ar grindų paviršiaus;

⁶⁶⁸ Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. (1989) OL L 183/1.

⁶⁶⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93-4205.

⁶⁷⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3751.

- su plėšriaisiais ir kitais pavojingais gyvūnais;
- su jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais, radioaktyviosiomis medžiagomis ir jų atliekomis;
- po vandeniui (naro darbai);
- cirke;
- skraidančiuose orlaiviuose;
- miško ruošos darbai (stačiojo miško kirtimas, vėjavartų, vėjalaužų likvidavimas);
- grėžimo darbai, išgaunant naudingąsias iškasenas;
- darbai potencialiai sprogoje aplinkoje;
- psichikos ligonių ir sergančiųjų alkoholine, toksikologine psichoze gydymas ir priežiūra;
- inkasatorių, apsaugos darbuotojų ar budėtojų, saugančių pastatus ir patalpas;
- gaisrų gesinimo, gelbėjimo darbų vykdymas pramoninių ir transporto avarijų vietose, gaivalinių nelaimių padarinių, cheminių ir radiacinių incidentų likvidavimas;
- skęstančiųjų gelbėjimas ir kt.

Tačiau teisės aktai, pateikdami pavojingų darbų sąrašą, nenumato išskirtinio šių darbų reguliavimo (iki 2002 m. galiojo 1995 m. gruodžio 13 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1555 „Dėl priemonių už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis sąlygomis dydžių nustatymo tvarkos patvirtinimo“, kuriame buvo nustatyta, kad už darbą pavojingomis sąlygomis mokama ne mažiau kaip 30 proc. valstybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio (mėnesinės algos) dydžio). Anot LAT⁶⁷¹, vien ta aplinkybė, jog darbuotojas dirba darbą, kuris Vyriausybės nutarimu priskirtas prie pavojingų, pati savaime dar nereiškia, kad esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ir tai turėtų būti sprendžiama kiekvienu individualiu atveju atskirai. Darbdavys, atsižvelgdamas į konkretaus darbo specifiką ir vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, numato papildomų priemonių normalioms darbo sąlygoms užtikrinti. Tik nustačius aplinkybę, kad dėl tam tikros darbo specifikos neįmanoma išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai, galima konstatuoti faktą, jog esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

⁶⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2010.

2015 m. LAT⁶⁷² buvo sprendžiamas darbo ginčas dėl pavojingų darbų apmokėjimo. Byloje ieškovai nurodė, kad dirba psichiatrijos ligoninėje sanitarais ir nuolat palaiko ryšį su pacientais, nes jų darbas susijęs su šių priežiūra. Pacientai, gydomi VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninėje, ne tik turi psichikos sutrikimų, bet dažnai yra agresyvūs, priklauso didesnės socialinės rizikos grupei, todėl ieškovai dirba aplinkoje, kur kiekvieną dieną kyla reali grėsmė jų gyvybei ir sveikatai. Už darbą tokiomis sąlygomis ieškovams turėtų būti mokamas didesnis, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis, tačiau atsakovas nemoka priemokų, kurias, ieškovų teigimu, privaloma mokėti pagal DK 192 straipsnio 1 dalį. Atsakovas neigė nukrypimo nuo normalių darbo sąlygų faktą. Jo teigimu, dėl tokios darbo specifikos įstaigoje yra periodiškai rengiami mokymai, duodama asmeninės saugos priemonių, patvirtinti teisės aktai dėl darbo su pacientais (pareiginiai nuostatai, suvaržymo bei fiksavimo tvarka ir pan.), darbuotojai su jais buvo supažindinti, taigi buvo sudarytos normalios darbo sąlygos. Nuo 2012 m. rugpjūčio įrengta mobilioji įspėjimo dėl pavojaus ir informavimo sistema, pagal ją sanitarams išduodamos apyrankės, kuriomis naudodamiesi jie bet kada gali pasikviesti apsaugos darbuotojus į pagalbą. Iš sanitarų darbo vietos psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo dokumentų (2009–2011 m.) matyti, kad rizika yra priimtina. Pagal Profesinės rizikos vertinimo nuostatų 3.16 punktą, priimtina rizika apibrežiama kaip ištirtų rizikos veiksnių atitiktis teisės aktuose nustatytiems normalių darbo sąlygų reikalavimams, arba naudojant asmeninės saugos priemones sumažinamas rizikos veiksnių poveikis iki teisės aktuose nustatytų reikalavimų. Vadinasi, sanitarų darbo vietoje nėra nukrypimo nuo normalių darbo sąlygų. Profesinės rizikos vertinimo duomenimis, ligoninės darbo vietose profesinės rizikos veiksniai neviršija nustatytų ribinių dydžių, todėl mokėti darbuotojams priedą už darbą esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų (DK 192 straipsnio 1 dalis) nėra faktinio pagrindo, nes „nenustatyta nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų“. Atsakovas neprivalo mokėti už darbą esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, nes jis užtikrina ieškovams normalias darbo sąlygas.

⁶⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje S. K., S. P., S. M., R. K., J. K., V. K., E. Š., J. R., S. K., E. M., V. G., A. G., A. K., A. B., J. J., R. S., B. K., Č. B., A. D., V. Č., J. L., B. P., G. L., S. Š., M. B., G. K. ir A. K. v. viešoji įstaiga Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-257-701/2015.

Teisėjų kolegija konstatavo, kad bylą nagrinėjantis teismas turi prerogatyvą spręsti, ar byloje pakanka įrodymų, patvirtinančių šalių įrodinėjamas aplinkybes. Šioje byloje teismai, įvertinę surinktus įrodymus, konstatavo, kad ieškovai dirba sanitarais psichiatrijos ligoninėje esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir šių nukrypimų atsakovo taikomos priemonės nepašalina. Nurodytojo juridiskai reikšmingo fakto egzistavimą teismai konstatavo įvertinę visus byloje surinktus įrodymus, tarp jų – apie atsakovo taikomas priemones nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų pašalinti ir jų efektą, psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimą ir vertinimą, teismo ekspertizės išvada ir t. t., ir tokią išvadą padarė iš įrodymų viseto duomenų.

Diferencinis reguliavimas numatytas ir darbuotojams, kurie dirba sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, t. y. darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir jų sumažinti techninėmis ar kitomis priemonėmis darbo aplinkoje iki sveikatai nekenksmingos ribos neįmanoma. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimą Nr. 497⁶⁷³, jiems turėtų būti suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos iki penkių kalendorinių dienų, skaičiuojamų atsižvelgiant į tai, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos atostogos, t. y. tuo atveju, jeigu tokioje aplinkoje buvo dirbama nuo 80 iki 100 proc. darbo laiko, suteikiamos penkios kalendorinės dienos, nuo 60 iki 80 procentų – keturios kalendorinės dienos, nuo 40 iki 60 procentų – trys kalendorinės dienos, nuo 20 iki 40 procentų – dvi kalendorinės dienos, iki 20 procentų – viena kalendorinė diena.

Dirbantiems tokioje aplinkoje darbuotojams darbdavys privalo nustatyti ir trumpesnę darbo laiką. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą 2006 m. birželio 6 d. Nr. 568⁶⁷⁴, mažesnė darbo laiko trukmė nustatoma, kai:

⁶⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Válstybės žinios*, 2003, Nr. 14-559.

⁶⁷⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnisius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Válstybės žinios*, 2006, Nr. 67-2460.

- cheminių darbo aplinkos veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius (išskyrus neviršytinas ribines vertes), bet teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojams leidžiama dirbti naudojant asmeninės saugos priemones;
- fizikinių darbo aplinkos veiksnių (šiluminė aplinka, apšvietimas, elektrostatinis ar elektromagnetinis laukas, jonizuojančioji spinduliuotė, akustinis triukšmas, rankas ar visą kūną veikianti vibracija) dydžiai viršija darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius, bet teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojams leidžiama dirbti naudojant asmeninės saugos priemones.

DK 192 straipsnio, reglamentuojančio darbo apmokėjimą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, 1 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga už darbą, kai esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokėti didesnę, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinį atlygį, ir nurodyta, kad konkretūs mokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Kasacinis teismas⁶⁷⁵ yra konstatavęs, kad ši įstatymo nuostata yra imperatyvioji, t. y. jeigu esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis darbdavys privalo mokėti didesnę, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestį. Tokiu atveju, kai esama nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbdavio ir darbuotojo susitarimo dalykas yra tik didesnio tarifinio atlygio dydis, bet ne darbuotojo teisė gauti didesnę atlyginimą – tokia teisė jam jau nustatyta įstatymo, imperatyviai įtvirtinančio darbdavio pareigą už darbą tokiomis sąlygomis mokėti didesnę darbo užmokestį.

Pagal darbo sąlygas išskiriami ir darbuotojai, kurių darbas yra ypatingo pobūdžio, t. y. darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu, yra kilnojamojo pobūdžio ir pan. Tokiems darbuotojams turėtų būti suteikiamos dvi kalendorinės dienos papildomų atostogų. Be to, darbdavys privalo suteikti

⁶⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje S. K., S. P., S. M., R. K., J. K., V. K., E. Š., J. R., S. K., E. M., V. G., A. G., A. K., A. B., J. J., R. S., B. K., Č. B., A. D., V. Č., J. L., B. P., G. L., S. Š., M. B., G. K. ir A. K. v. viešoji įstaiga Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-257-701/2015.

specialiąsias (ne trumpesnes kaip dešimt minučių ir ne rečiau kaip kas pusantros valandos) pertraukas šiems darbuotojams:⁶⁷⁶

- dirbantiems su vaizdo terminalais;
- kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis;
- kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus dešimt laipsnių Celsijaus;
- kitiems darbuotojams, kai tai nustatyta darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose.

Darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba veikiami kitų sveikatai nepalankių veiksnių (darbuotoją veikia bent vienas darbo aplinkos veiksnys, kurio dydis viršija nustatytąjį darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose), turėtų būti suteikiamos specialios pertraukos (ne trumpesnės kaip dešimt minučių), atsižvelgiant į profesinės rizikos vertinimo rezultatus. Pastaruoju atveju darbuotojai savaime neįgyja teisės į specialiąsias pertraukas, o jų poreikis turėtų būti nustatomas remiantis profesinės rizikos vertinimo rezultatais.

LVAT⁶⁷⁷ buvo nagrinėjamas darbdavio apeliacinis skundas dėl specialiųjų pertraukų suteikimo. Apylinkės teismas nutarimu pripažino darbdavį kaltu padarius pažeidimą, numatytą ATPK 41² straipsnyje, už kurį jam skyrė baudą. Pirmosios instancijos teismas nutarime nurodė, kad darbdavio kaltė dėl administracinio teisės pažeidimo padarymo įrodyta Darbo inspekcijos administracinio teisės pažeidimo protokolu. Šios institucijos nuomone, bendrovėje buvo dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų (sunkus fizinis darbas, monotoniškumas), todėl atitinkamiems įmonės darbuotojams būtinos ir specialios pertraukos.

LVAT teisėjų kolegija konstatavo, jog atliktas profesinės rizikos vertinimas bei gauti rezultatai ir yra tas teisinis pagrindas, kuriuo remiantis darbuotojams, dirbantiems nepriimtinos vidutinės arba priimtinos minimalios rizikos sąlygomis, suteikiamos specialios pertraukos.

⁶⁷⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14-559.

⁶⁷⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. rugpjūčio 31 d. nutarimas administracinėje byloje *M. F. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Klaipeidos skyrius*, bylos Nr. N-556-911-06.

Joks kitas dokumentas neįpareigoja darbdavio ar jo įgaliotojo asmens suteikti darbuotojams specialiųjų pertraukų. Darbo inspekcijos reikalavimo surašymo metu bendrovėje buvo atliktas atitinkamas vertinimas. Visiems darbuotojams buvo nustatyta priimtina rizika, o konstatavus tokį rizikos laipsnį specialios pertraukos nėra suteikiamos, todėl ir Darbo inspekcijos reikalavime įvardijamas pažeidimas neturi teisinio pagrindo.

Prie atskiros kategorijos galima priskirti darbus, kurie pagal savo pobūdį nėra kuo nors ypatingi, tačiau neįprastas yra jų atlikimo laikas, t. y. darbai, dirbami pasibaigus normaliam darbo laikui (viršvalandžiai, darbas poilsio dienomis), arba darbai, dirbami laiku, kuris apskritai nėra skirtas darbui, t. y. švenčių dienomis arba naktį. Dirbdami tokiu metu darbuotojai patiria tiek fizinį, tiek psichologinį diskomfortą, todėl šis darbo laikas turėtų būti papildomai kompensuojamas. Darbo teisės srityje patirti nepatogumai įprastai kompensuojami pinigais arba laisvu laiku. Pagal DK⁶⁷⁸ 193 straipsnį, už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio. DK 194 straipsnis nustato, kad už darbą poilsio arba švenčių dieną (jeigu tai nenumatyta pagal grafiką) mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų, ir už tas dienas mokamas vidutinis darbo užmokestis. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Teismuose buvo sprendžiamas ir dvigubo kompensavimo klausimas – ar viršvalandžiai, dirbami švenčių ar poilsio dieną, turėtų būti atlyginami dvigubu tarifu, ar dvigubu tarifu apmokama už įprastas šventinės ar poilsio dienos valandas, o atlygis už viršvalandžius dar didinamas pusantro karto? LAT⁶⁷⁹ konstatavo, kad DK 194 straipsnis yra specialioji teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, o DK 193 straipsnis netaikytinas. Reikėtų pabrėžti, kad skirti darbuotoją dirbti švenčių dienomis draudžiama, išskyrus tuos

⁶⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006.

darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepatraukiamai veikiančios įmonės ar organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, neatidėliotinus remonto ir krovos darbus.

Analizuojamojo darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos principo daliai, susijusiai su diferenciacija pagal darbo sąlygas, labai artimas kitas darbo teisės principas – saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas. Plačiau apie saugių darbo sąlygų teisinį reguliavimą ir teismų praktiką žr. VII skyrių.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principas darbo bylose buvo labai retai taikomas. Iš viso tyrimo metu nustatytos tik trys bylos, kuriose buvo vadovaujama darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principu ir tik vienoje iš jų minėtasis principas įvardijamas tiesiogiai. Todėl kiekybiškai analizuoti duomenis nėra tikslinga. Vertinant bylas kokybiniu požiūriu, matomi tie patys pasikartojantys ieškinių motyvai – neteisėtas atleidimas iš darbo, neatsižvelgiant į tai, ar valstybė nustato diferencijuotą reguliavimą, ir kai kuriems asmenims suteikiamos didesnės apsaugos garantijos.

Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principas bylose dažniausiai nėra tiesiogiai įvardijamas. Tačiau negalima teigti, kad jis apskritai netaikomas Lietuvos teismų praktikoje. Tokio prieštaravimo ištakos galėtų būti aiškus ir detalus šio principo įgyvendinimas nustatant konkrečias darbo teisės normas, tad vadovautis „abstrakčiu“ principu, kai yra konkreti teisės norma, nebėra poreikio. Atliekant tyrimą buvo sunku atskirti, kur vadovaujama norma, o kur – principu. Kai normos jau turi savo nusistovėjusias taikymo taisykles, tiksliai nustatyti, kokio principo „kepurė“ (teisingumo, diferenciacijos, proporcingumo ir pan.) jos „dėvi“, nebėra tikslo ir prasmės. Šiuo atveju galima tik pritarti mokslininkei G. Lastauskienei, kuri teigia, kad kai taisyklės yra aiškios ir jau buvo pritaikytos, arbitrai nėra reikalo ieškoti didesnės svarbos argumentų teisės principuose. Galima net pasakyti, kad jei teisėjas ieškodamas ginčo išsprendimo taisyklės gali apsieiti be teisės principų, tai ir neturėtų jų taikyti⁶⁸⁰.

⁶⁸⁰ LASTAUSKIENĖ, G. Teisės principai yra teisės „griaučiai“: kai sprendimą padiktuoja teisingumo jausmas. *Teismai.lt*, 2015, Nr. 1, p. 25.

XIV SKYRIUS

**KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ LAISVĖ SIEKIANČIŲ
SUDERINTI DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ
IR VALSTYBĖS INTERESUS**

dr. RAMUNĖ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ

XIV SKYRIAUS TURINYS

1. Kolektyvinių derybų laisvės principo samprata	429
2. Teisė į kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties.....	451
2.1. Nacionalinės kolektyvinės sutartys	451
2.2. Šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys	452
2.3. Kolektyvinės įmonės sutartys.....	453
3. Kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas.....	458

1. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ LAISVĖS PRINCIPŲ SAMPRATA

Be minėtųjų tarptautinių dokumentų, nagrinėtasis asociacijų laisvės principas dar įtvirtintas 1998 m. Fundamentaliųjų principų (Filadelfijos) deklaracijoje, kurioje, be kita ko, teigiama, kad valstybės narės turi gerbti, skatinti ir įgyvendinti asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų laisvės principus, ir nesvarbu, ar jos ratifikavo atitinkamas šiuos principus įtvirtinančias konvencijas ar ne. Taigi abu minėtieji teisės principai yra tarpusavyje susiję, vienas iš kito išplaukiantys ir vienas kitą papildantys.

Kolektyvinės derybos gali vykti tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuose nacionaliniu, regionų ir sektorių lygmenimis. Tam tikri šios teisės ypatumai (ribojimai, išimtys ir pan.) nacionaliniais teisės aktais gali būti nustatomi ginkluotosioms pajėgoms, policijai ir valstybės tarnautojams. Šių tarnautojų teisės į kolektyvines derybas ribojimams iš esmės daro įtaką nacionaliniai įstatymai, papročiai ir susitarimai.

Reikėtų pabrėžti, kad vietos teisės aktų derinimas ir konsultacijos su darbuotojų atstovais negali būti prilyginamos kolektyvinėms deryboms dėl kelių priežasčių:

1) kolektyvinės derybos yra aiškios struktūros, įstatymais apibrėžtas darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesas, o vietos (lokalių) teisės aktų derinimo (konsultacijų) su darbuotojų atstovais tvarka nėra aiškiai reglamentuota;

2) kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties neįmanomos, jeigu įmonėje nėra darbuotojams atstovaujančios kolektyvinių derybų šalies. Tačiau vietos (lokalių) teisės aktų priėmimas visų pirma yra susijęs su darbdavio pareiga tinkamai organizuoti darbą, taigi šie teisės aktai įmonėje privalo būti priimti net ir tuo atveju, kai joje nėra darbuotojų atstovų. Be to, darbuotojai privalo vykdyti vietos (lokalios) teisės aktus, net ir priimtus pažeidžiant įstatymuose nustatytą priėmimo procedūrą, o tai nebūdinga kalbant apie kolektyvinių sutarčių vykdymą.

Kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principas grindžiamas šiais svarbiausiais aspektais:

- 1) savanoriškumo ir savarankiškumo prisiimant šalis susaistančius įsipareigojimus;
- 2) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, kai vykstant kolektyvinėms deryboms vadovaujamosi protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitais principais;
- 3) realaus įsipareigojimų vykdymo;
- 4) objektyvios informacijos suteikimo;
- 5) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės;
- 6) šalių lygiateisiškumo;
- 7) ypatingo profesinių sąjungų vaidmens;
- 8) geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams;
- 9) teisingos pusiausvyros ir geros valios;
- 10) sąžiningumo;
- 11) valstybės dalyvavimo.

1. Savanoriškumas ir savarankiškumas kolektyvinių derybų metu priimant šalis susaistančius įsipareigojimus

Valstybė negali paversti kolektyvinių derybų privaloma procedūra, kartu turėtų būti užtikrinama, kad nebus ribojama kolektyvinės darbo teisės subjektų steigimosi ir veiklos laisvė. Be to, valstybė negali teikti kolektyvinių derybų subjektams paramos (finansinės ar kitokios) tokiais būdais, kad šie taptų priklausomi nuo valstybės ar jų lygiateisiškumas būtų pažeistas. Be to, valstybė negali taikyti administracinių priemonių ir kištis į tokių subjektų vidaus valdymo institucijų formavimą arba tokią tvarką reglamentuoti įstatymais. Kita vertus, išlieka valstybės pareiga skatinti kolektyvines derybas, tačiau toks skatinimas negali versti socialinių partnerių naudotis, pvz., taikinimo ar arbitražo procedūromis, jiems turėtų būti palikta teisė rinktis.

2. Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumas, kolektyvinių derybų metu vadovavimasis protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitais principais

Vykstant kolektyvinėms deryboms, socialiniai partneriai turėtų laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teise. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtinant normatyvines sąlygas, susijusias su darbuotojų teisine padėtimi *in peius*, negali būti pažeidžiamos pagrindinės darbuotojų teisės.

Lietuvos apeliacinis teismas konstatavo, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai teisinių darbo santykių subjektams tiesiogiai nedraudžia patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teisių ir pareigų, šie subjektai turėtų vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 4 straipsnio 4 dalis)⁶⁸¹. Tačiau, pavyzdžiui, kolektyvinės sutarties nuostata, numatanti, kad bendrovė, nutraukdama darbo sutartį su darbuotoju (neatsižvelgiant į sutarties nutraukimo pagrindą), jeigu nėra darbuotojo kaltės, jam išmoka trisdešimties mėnesių vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio kompensaciją ir dar papildomai – du vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius už kiekvienus darbuotojo bendrovėje išdirbtus metus, buvo pripažinta prieštaraujanti teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principams. Teisėjų kolegijos nuomone, būtų neprotinga ir neteisinga mokėti tokio dydžio kompensaciją darbuotojui, nutraukiančiam darbo sutartį savo noru be svarbių priežasčių, ir prilyginti tokį darbuotoją kitam, kuris nutraukia darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, trukdančių tinkamai atlikti darbą (ligos ar neįgalumo).

Nustatant kolektyvinės sutarties sąlygas, galioja kolektyvinių derybų laisvės principas, tačiau jis nėra absoliutus. Draudžiama į kolektyvinę sutartį įtraukti sąlygas, kurios:

- 1) pakeistų imperatyviasias teisės normas;
- 2) pažeistų svarbiausius teisės principus (lygiateisiškumo, sąžiningumo, teisingumo ir pan.);
- 3) prieštarautų viešajai tvarkai;
- 4) prieštarautų visuotinai pripažintoms moralės normoms;
- 5) blogintų darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai (išskyrus tam tikras išimtis).

3. Realus įsipareigojimų, pasiektų kolektyvinių derybų metu, vykdymas

Kolektyvinių sutarčių šalys privalo vykdyti kolektyvine sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, už šios pareigos nesilaikymą kyla atsakomybė. Nors atsakomybė už realų įsipareigojimų, pasiektų derybų metu, nesilaikymą paprastai išsamiau apibrėžiama pačiose kolektyvinėse

⁶⁸¹ Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. birželio 5 d. sprendimas byloje *J. Č. ieškinys atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Parex lizingas“*, bylos Nr. 2A-236/2006.

sutartyse, Profesinių sąjungų įstatymas gana detalai nustato šios atsakomybės taikymo klausimus. Aptariamojo įstatymo 18 straipsnio 1 dalyje yra teigiama: „Profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises.“ Darbdavys privalo vykdyti įstatymų normų reikalavimus dėl darbuotojų darbo ir ekonominių bei socialinių sąlygų. Tais atvejais, kai darbdavys priima tokius sprendimus, kuriais yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, profesinė sąjunga turėtų į tai reaguoti ir reikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti. Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 2 dalį, šiuos reikalavimus darbdavys turėtų išnagrinėti ne vėliau kaip per dešimt dienų, dalyvaujant juos pateikusiems profesinės sąjungos atstovams, o pagal minėtojo straipsnio 3 dalį, darbdaviui laiku neišnagrinėjus profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisakius jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą.

Vilniaus apygardos teismas 2011 m. lapkričio 16 d. nutartyje nustatė, kad ieškovai laikotarpiu nuo 2010 m. kovo 31 d. iki 2011 m. kovo 3 d. buvo atleisti iš darbo (VšĮ Sapiegos ligoninės) pagal DK 129 straipsnį, reglamentuojantį darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. VšĮ Sapiegos ligoninėje nuo 2006 m. balandžio 22 d. iki 2011 m. balandžio 22 d. (taigi ir atleidimo iš darbo metu) galiojo kolektyvinė įstaigos sutartis, kurios 7.3 punkte buvo nustatyta, kad, nutraukiant su darbuotojais teisinius darbo santykius pagal DK 129 straipsnį, DK 140 straipsnyje numatytai išėjimui išmokai taikomas koeficientas – 2. Tačiau darbdavys nevykdė minėtojo kolektyvinės sutarties reikalavimo, todėl ieškovai dėl kolektyvinėje sutartyje numatytų išmokų priteisimo kreipėsi į teismą, o pirmosios instancijos teismas šią ieškinio dalį patenkino.

Kolegija atmetė darbdavio apeliaciniame skunde nurodytus argumentus, kad sudarant kolektyvinę sutartį buvo pažeisti VšĮ Sapiegos ligoninės įstatai, ir pabrėžė, jog atsakovas turėjo teisę ginčyti kolektyvinę sutartį kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (DK 68 straipsnis). Kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu nuo 2006 m. balandžio 22 d. iki 2011 m. balandžio 22 d. atsakovas įstatymų nustatyta tvarka kolektyvinės sutarties neginčijo, todėl argumentai,

kad ši neatitinka įstaigos įstatų, išdėstyti atsakovo pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui neturi teisinės reikšmės.

Be to, kolegija atmetė atsakovo argumentus, kad kolektyvinės sutarties 7.3 punktas prieštarauja viešajam interesui, protingumo ir teisingumo principams. Teismas įvertino LRKT 2006 m. rugsėjo 21 d. nutarime atskleistą viešojo intereso turinį ir pabrėžė, kad „<...> viešuoju interesu laikytinas ne bet koks teisėtas asmens ar grupės asmenų interesas, o tik toks, kuris atspindi ir išreiškia pamatines visuomenės vertybes, kurias įtvirtina, saugo ir gina Konstitucija (tai *inter alia* visuomenės atvirumas ir darna, teisingumas, asmens teisės ir laisvės, teisės viešpatavimas ir kt.). Tai toks visuomenės ar jos dalies interesas, kurį valstybė, vykdydama savo funkcijas, yra konstituciškai įpareigota užtikrinti ir tenkinti, *inter alia* per teismus, pagal savo kompetenciją sprendžiančius bylas. Todėl kiekvienąkart, kai kyla klausimas, ar tam tikras interesas laikytinas viešuoju, turėtų būti įmanoma pagrįsti, kad, nepatenkinus tam tikro asmens ar jų grupės intereso, būtų pažeistos ir tam tikros Konstitucijoje įtvirtintos, jos saugomos ir ginamos vertybės“. Sprendimą, ar tam tikras interesas turėtų būti laikomas viešuoju ir ginamas bei saugomas kaip viešasis, turėtų priimti bylą nagrinėjantis teismas ir tai būtina motyvuoti.

Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Taigi teisingas apmokėjimas už darbą ir teisinga socialinė apsauga nedarbo atveju yra Konstitucijos ginamos visuomenės vertybės. Teismas konstatavo, kad kolektyvinės sutarties 7.3 punkte numatytas išeitinės išmokos dydis (taikant koeficientą – 2) neprieštarauja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams, todėl ieškovų atleidimo iš darbo atveju laikytinas teisinga socialinės apsaugos priemone. Šioje byloje ieškinį pareiškė didelė grupė žmonių (net 46 buvę VŠĮ Sapiegos ligoninės darbuotojai), todėl ieškovų ginamas interesas yra ne asmeninio, bet viešojo pobūdžio. Be to, teismas konstatavo, kad ieškovų teisė gauti kolektyvinėje sutartyje sulygūtą išeitinę išmoką galiojo ir turėjo būti įgyvendinama jų atleidimo iš darbo atveju. Būtent ši teisė ir yra pripažįstama tokiu viešuoju interesu, kurį visų pirma privalo saugoti ir ginti teismas. Šiuo atveju aplinkybės, kad atsakovas neturi pakankamai lėšų ir jų negauna iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo, nepaneigia teisėtų ieškovų reikalavimų. Teismas konstatavo,

kad argumentai, jog minėtasis kolektyvinės sutarties 7.3 punktas nepagrįstai suteikia galimybę pasisavinti Privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšas, neturi jokio pagrindo⁶⁸².

4. Objektyvios informacijos teikimas kolektyvinių derybų metu

Minėtasis reikalavimas įpareigoja derybų šalis laiku viena kitai teikti teisingą ir neiškreiptą informaciją. Tai privaloma sąžiningų kolektyvinių derybų sąlyga, siekiant užtikrinti bendradarbiavimą ir įsipareigojimų vykdymą. Be to, objektyvios informacijos principas yra labai svarbus ir dėl to, kad kolektyvinės derybos vyktų sėkmingai ir abi jų šalys gerbtų viena kitą.

Kolektyvinės sutarties šalys ir jų atstovai, vadovaudamiesi DK 48 straipsniu, turi teisę iš kitos šalies reikalauti pateikti informaciją visais su derybomis susijusiais klausimais. Informacija turėtų būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jeigu šalys ar jų atstovai nesusitarė kitaip. Šalis, kuri privalo pateikti informaciją, turi teisę reikalauti, kad kita šalis šios neskelbtų kitiems tikslams, o šalis, atskleidusi neskelbtiną informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka.

Darbo tarybų įstatymo 22 straipsnis nustato informavimo ir konsultavimo procedūras, kai įstatymai, kolektyvinės sutartys ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimai nenumato kitų procedūrų. Minėtojo įstatymo nuostatose numatyta, kad darbdavys, prieš priimdamas sprendimą, turėtų konsultuotis su darbo taryba arba su ja suderinti savo būsimą sprendimą. Konkretūs atvejai, tvarka ir terminai nustatomi įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose. Turėdamas tokį tikslą, jis iš anksto raštu kreipėsi į darbo tarybą ir pateikė savo sprendimo priėmimo motyvus bei su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl darbdavio sprendimo darbo taryba turėtų pareikšti per darbdavio nustatytą terminą ir atsakyti. Šis terminas turėtų būti ne trumpesnis kaip dešimt dienų įmonėse, kurių darbuotojų skaičius neviršija šimto, ir ne trumpesnis

⁶⁸² Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *D. A. K., T. T., A. B., O. P., N. E., J. V., S. V., V. I., S. L. L., M. R., N. S., J. M., V. N., T. K., A. M., S. A., A. A., I. A., S. D., A. R., I. J., I. A., J. P., R. V., V. V., R. J., I. K., M. G., N. M. G., J. R., D. Š., V. M., R. O. A., D. L., L. S., T. Z., I. S., G. A., V. R., B. B., A. S. – Y. R. T., A. M., B. U., D. Š. ir A. M. v. VšĮ Sapiegos ligoninė*, bylos Nr. 2A-2802-590/2011.

kaip dvidešimt dienų visose kitose įmonėse. Esant būtinybei, darbo taryba gali paprašyti suteikti papildomos informacijos. Šalims sutarus, darbo tarybai nustatytas atsakymo pateikimo terminas gali būti pratęsiamas. Gavęs atsakymą ir sužinojęs darbo tarybos nuomonę, darbdavys privalo ją apsvarstyti ir motyvuotai atsakyti, be to, gali inicijuoti papildomas diskusijas ar derybas.

Vilniaus apygardos teismas 2011 m. liepos 15 d. nutartyje⁶⁸³ nagrinėjo ieškovės reikalavimą įpareigoti atsakovą Juodšilių „Šilo“ gimnaziją suteikti ieškovei ne mažesnę kaip iki nėštumo ir gimdymo atostogų turėtą 35,75 savaitinės valandos pedagoginį darbo krūvį ir sumokėti darbo užmokesčio skirtumą už laiką, kurį ieškovė dirbo mažiau mokamą darbą. Ji manė, kad darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų teisę po nėštumo ir gimdymo atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis (įskaitant darbo užmokestį) ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs, įskaitant ir ne mažesnę negu iki nėštumo ir gimdymo atostogų turėtą darbo krūvį. Tačiau teismas šio reikalavimo netenkino ir paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą.

Pirmosios instancijos teismas (ir Vilniaus apygardos teismas, nes tokie argumentai nebuvo pateikti apeliaciniame skunde) nevertino ieškovės argumento, kad atsakovas (Juodšilių „Šilo“ gimnazija), priimdamas sprendimą dėl darbo krūvio mažinimo, nepaisė 2009 m. rugsėjo 2 d. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ reikalavimo nepažeisti DK 47 straipsnio ir dėl ieškovės darbo krūvio informuoti bei konsultuotis su Lietuvos profesine sąjunga „Solidarumas“. Teismas, atmesdamas paties DK 47 straipsnio „Informavimas ir konsultavimas“ taikymo galimybę, aptariamuoju atveju argumentavo, kad švietimo sistemoje, kaip specifinėje srityje, šalys (ir darbdavys) sudarydamos darbo sutartį neturi visiškos laisvės rinktis jos sąlygų, nes yra saistomos tam tikrų įstatymo leidėjo ir Vyriausybės nustatytų reikalavimų. Atsižvelgiant į biudžetinių švietimo įstaigų ir mokytojų darbo santykių specifiką, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų

⁶⁸³ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, bylos Nr. 2A-1218-516/2011.

darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos remiantis įstatymų patvirtinta tvarka (DK 189 straipsnis). Ieškovės ir atsakovo sudarytoje darbo sutartyje šalys susitarė dėl darbo apmokėjimo sąlygų pagal tarifikaciją ir jokių išsipareigojimų dėl konkretaus ieškovės darbo krūvio atsakovas, sudarydamas darbo sutartį, nepriėmė. Tarifikacija yra modulis, pagal kurį nustatomi švietimo įstaigų darbuotojų darbo krūvis ir tarnybinis atlyginimas, reglamentuojami Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu. Teismo teigimu, ieškovei (kaip ir kitiems pedagogams) nebuvo ir negalėjo būti darbo sutartimi nustatytas nuolatinis valandinis darbo krūvis ir užmokestis, nes šie dydžiai yra kintami ir priklauso nuo daugelio objektyvių veiksnių: mokyklą lankančių mokinių skaičiaus, klasių komplektavimo, mokymo dalyko poreikio, papildomojo ugdymo valandų ir kt. Pedagogų darbo krūvis kasmet yra derinamas su rajono Kultūros ir švietimo skyriaus specialistais bei nustatomas atsižvelgiant į nurodytus objektyvius veiksnius. Mokyklų vadovai privalo vykdyti švietimo skyriaus duotus nurodymus ir peržiūrėti esamus darbo krūvius, nes dėl nepakankamo darbo užmokesčio fondo švietimo skyriaus specialistai nederina rajono mokyklos pedagogų krūvio tarifikacijos, nors ir yra už tai atsakingi, todėl nėra pagrindo mokėti pedagogams didesnio atlyginimo. Vertindamas Juodšilių „Šilo“ gimnazijos pedagoginio personalo tarifikaciją 2009–2010 mokslo metams, teismas konstatavo, jog minėtosios gimnazijos pedagoginio personalo tarifikacija, suderinta su Švietimo ir mokslo ministerija bei Vilniaus apskrities viršinininko administracija, buvo nustatyta gimnazijos direktoriaus 2009 m. rugsėjo 22 d. įsakymu, kuriuo patvirtinta, kad ieškovės darbo užmokestis 2009–2010 mokslo metams buvo nustatytas remiantis darbo sutartyje numatytomis sąlygomis (pagal tarifikaciją, šios sąlygos yra įtrauktos į darbo sutartį, todėl yra privalomos abiem sutarties šalims – ir darbdaviui, ir darbuotojui). Todėl teismas padarė išvadą, kad darbo sutartyje su darbuotoja sutartos darbo apmokėjimo sąlygos, jai grįžus po vaiko priežiūros atostogų, liko nepažeistos, nes nebuvo pakeistos. Be to, gimnazijos 5–10 klasių mokinių buvo dviem klasėmis mažiau nei 2006–2007 mokslo metais ir tai turėjo įtakos 2009–2010 m. nustatant darbo krūvį bei užmokestį ne tik ieškovei, bet ir kitiems gimnazijos mokytojams. Į tai atsižvelgęs teismas padarė išvadą, kad darbdavys nepažeidė darbo sutartyje numatytų darbo apmokėjimo ir kitų

esminių sąlygų. Taigi šiuo atveju, kaip jau minėta, teismas nė nevertino darbuotojo argumentų, kad darbdavys privalėjo konsultuotis ar bent informuoti darbuotojų atstovą apie darbo krūvio pakeitimus. Tokia pozicija veikiausiai buvo pasirinkta dėl to, kad aptartasis atvejis, teismo nuomone, nebuvo prilygintinas kolektyvinėms deryboms. Vis dėlto manytina, kad buvo pažeista darbuotojo atstovo teisė gauti visą reikiamą informaciją ir ginti darbuotojų teises bei interesus (DK 22 straipsnio 6 ir 7 punktai)⁶⁸⁴.

5. Tarpusavio kontrolė ir atsakomybė

Tarpusavio kontrolė ir atsakomybė yra prielaida, kad kolektyvinės sutarties bus laikomasi. Tai užtikrina kolektyvinių derybų tikslą – kolektyvinės sutarties sudarymą ir realų jos įgyvendinimą.

DK 57 straipsnyje numatyta, kad nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja sutarties šalys arba jų įgaliotieji atstovai bei darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijos. Kolektyvinės įmonės sutarties įsipareigojimų vykdymą, vadovaujantis DK 66 straipsniu, kontroliuoja šalių atstovai ir įstatymų įgaliotosios institucijos. Be to, kolektyvinės įmonės sutarties šalių atstovai darbuotojų susirinkimui (konferencijai) atsiskaito, kaip vykdoma kolektyvinė įmonės sutartis. Atsiskaitymo tvarka ir terminai nustatomi sutartimi (DK 66 straipsnio 2 dalis).

Ginčai, kylantys dėl nacionalinės, šakos, teritorinės ir kolektyvinės įmonės sutarties sudarymo, taip pat ginčai dėl kolektyvinės sutarties nevykdymo ar jos netinkamo vykdymo, kai yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir (ar) teisės, vadovaujantis DK 58 ir 67 straipsniais, sprendžiami tvarka, nustatyta kolektyviniams darbo ginčams nagrinėti. Tačiau ginčai tarp atskirų darbuotojų ir darbdavio dėl nacionalinės, šakos, teritorinės ir kolektyvinės įmonės sutarties normatyvinių nuostatų nevykdymo ar jų netinkamo vykdymo sprendžiami individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Be to, pagal DK 33 straipsnį, nevalstybinę kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolę vykdo profesinės sąjungos, jų žinioje esančios inspekcijos ir kitos institucijos, veikiančios pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus. Detaliau ginčų sprendimo ir kontrolės bei atsakomybės klausimus

⁶⁸⁴ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, bylos Nr. 2A-1218-516/2011.

reglamentuoja kiti įstatymai. Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas“. Įgaliojami profesinės sąjungos asmenys, atlikdami kontrolės funkcijas, turi teisę nekludomai lankytis įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kur dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais, reglamentuojančiais darbo, ekonomines ir socialines sąlygas. Siekiant šioje srityje profesinėms sąjungoms sudaryti teisingas prielaidas ginti visus darbuotojus, 1994 m. gegužės 24 d. įstatymu profesinių sąjungų kontrolės galios buvo išplėtos suteikiant joms teisę tikrinti, kaip vykdomi su jų atstovaujamų darbuotojų (ne tik profesinės sąjungos narių) teisėmis ir interesais susiję įstatymai, kolektyvinės sutartys ir susitarimai.

Reikalavimus darbdaviui turi teisę išskelti ir įteikti įmonėje veikiančiai profesinė sąjunga, jungtinė įmonėje veikiančių profesinių sąjungų atstovybė, ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija (tuo atveju, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas jai perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas) arba darbo taryba. O atitinkamus reikalavimus darbdavių organizacijai aukštesniu nei įmonės lygmeniu turi teisę išskelti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.). Reikalavimai turėtų būti tiksliai suformuluoti, motyvuoti, išdėstyti raštu ir įteikti darbdaviui ar darbdavių organizacijai.

Remdamiesi DK 70 straipsniu, darbdavys ar darbdavių organizacija gautus reikalavimus privalo išnagrinėti ir per septynias dienas nuo jų gavimo dienos apie savo sprendimą raštu pranešti juos išskėlusius darbuotojų atstovams. Jeigu šis sprendimas darbuotojų atstovų netenkina, jie gali inicijuoti kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimą šio DK nustatyta tvarka.

6. Šalių lygiateisiškumas vykstant kolektyvinėms deryboms

Visuotinai pripažįstama, kad teisinių darbo santykių šalys nėra lygiavertės – nevienoda jų ekonominė ir kita galia lemia ypatingą poreikį per kolektyvines derybas darbuotojams vienyti su profesines

sąjungas ar kitaip organizuotai ir kolektyviai ginti savo teises. Būtent toks kolektyviškumas ir pačios kolektyvinės derybos akivaizdžiai prisideda prie minėtosios darbuotojo ir darbdavio derybinės galios subalansavimo. Kolektyvinių derybų metu abi šalys pripažįstamos kaip lygiateisės. Toks lygiateisiškumas įtvirtinamas ir DK 48 straipsnio normose, reglamentuojančiose kolektyvinių derybų tvarką. Kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai derina savo interesus ir ginčus sprendžia derybomis. Pageidaujančioji derėtis šalis privalo prisistatyti kitai derybų šaliai. Prisistatymas turėtų būti pateikiamas raštu ir nurodoma, dėl ko organizuojamos derybos. Jų siekianti šalis turėtų pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus arba siūlymus. Šalys susitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos. Jeigu dėl derybų pradžios vis dėlto nesusitariama, šios turėtų būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms.

Lygiateisiškumo principas suponuoja tai, kad kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai turėtų būti daromi tik abiejų šalių sutarimu, o šios sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma kolektyvine įmonės sutartimi. Jeigu tokia tvarka nebuvo nustatyta, įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimai ir papildymai daromi ta pačia tvarka, kaip ir sudaroma pati sutartis⁶⁸⁵. DK siekiant užtikrinti kolektyvinių derybų nuoseklumą ir kartu šalių lygiateisiškumą net apibrėžiami kolektyvinių derybų pasibaigimo atvejai ir tvarka. Jeigu šalys nėra nusprendusios kitaip, derybos laikomos baigtomis, kai pasirašoma kolektyvinė sutartis, surašomas nesutarimų protokolas arba kai viena iš šalių raštu perduoda kitai pranešimą, kad pasitraukia iš derybų.

TDO Asociacijų laisvės komitetas yra konstatavęs, kad „<...> tiesioginės derybos tarp įmonės ir jos tarnautojų aplenkiant atstovaujančias organizacijas, jei tokių esama, gali tam tikrais atvejais pažeisti principą, reikalaujantį skatinti derybas tarp darbdavių ir darbuotojų asociacijų“; kad „<...> galimybė personalo atstovams, atstovaujantiems 10 proc. visų darbuotojų, sudaryti kolektyvines sutartis su darbdaviu ten, kur jau yra viena ar daugiau darbuotojų organizacijų, neskatina kolektyvinės sutarties“⁶⁸⁶. Taigi visais atvejais siekiant užtikrinti šalių lygiateisiškumą būtina, kad sudarant, pildant ar keičiant

⁶⁸⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Välstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁸⁶ Freedom of Association and Collective Bargaining Report III (Part 4B). International Labour Conference. ILO Geneve. 1994, p. 240.

kolektyvinę sutartį prisidėtų ir įgaliojėji darbuotojų atstovai, veikiantys darbuotojų kolektyvo vardu ir interesais.

Darbuotojai savo teisę į kolektyvines derybas įgyvendina ne patys, o per savo atstovus. Reikėtų pabrėžti, kad darbuotojų atstovų įgaliojimai kolektyvinių derybų metu, keičiant ar papildant kolektyvinę sutartį, priimti sprendimus atstovaujamyjū vardu nėra absoliutūs, o svarbiausiems sprendimams būtinas darbuotojų pritarimas. Tokiu būdu užtikrinant kolektyvinių derybų šalių lygiateisiškumą, numatyta papildoma apsauga, kad darbuotojų atstovai nebūtų veikiami darbdavio ir priimtų tik jam naudingus sprendimus, taip iškraipydami lygiateisiškumo principą.

LAT konstatavo, kad „<...> įgaliojimus derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir ją sudaryti turi ne darbuotojų kolektyvas, bet jam, kaip kolektyvinės sutarties šaliai, atstovaujanti profesinė sąjunga (jos nesant – darbuotojų taryba). Jau po to, kai kolektyvinės sutarties projektas patvirtinamas darbdavio ir profesinės sąjungos, jis privalomai teikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui arba konferencijai, kolektyvinė sutartis pasirašoma tik gavus darbuotojų kolektyvo pritarimą (DK 62 straipsnis). Toks reglamentavimas aiškiai parodo, kad, nors kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų kolektyvas, tačiau jis neturi teisės tiesiogiai derėtis su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sąlygų, nes tai yra profesinės sąjungos (arba darbo tarybos), kaip darbuotojų interesus ginančio subjekto, prerogatyva“⁶⁸⁷.

Kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančios DK II dalies normos, kolektyvinių darbo santykių srityje nustatančios išskirtinius profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų, įgalinimus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo atitinka tarptautinių dokumentų nuostatas ir aiškintinos būtent taip, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai (apeidamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą) tartis dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo. Būtent todėl, pavyzdžiui, teismų išvada, kad 2009 m. kovo 25 d. UAB „Švyturys–Utenos alus“ darbuotojų konferencijos sprendimu

⁶⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė, bylos Nr. 3K-3-81/2012.

galėjo būti pakeistas kolektyvinės sutarties priedo (darbo apmokėjimo nuostatų) 3.3.4 punktas ir nustatyta, jog šis punktas įsigalios tik nuo 2010 m. balandžio 1 d., yra nepagrįsta. Darbuotojų konferencija neturėjo kompetencijos keisti kolektyvinės sutarties nuostatų, todėl darbuotojų konferencijos 2009 m. kovo 25 d. sprendimas neturėjo ir negalėjo daryti įtakos darbo apmokėjimo nuostatų 3.3.4 punkto galiojimui. Tokia išvada išplaukia ne tik iš pirmiau nurodytų DK normų aiškinimo, bet ir iš DK 64 straipsnio, kuriame nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties keitimo ar pildymo tvarka tvirtinama kolektyvinėje įmonės sutartyje. Šalių sudarytos kolektyvinės sutarties 1.3 punkte nustatyta, kad sutartis keičiama raštišku darbdavio ir profesijos susitarimu. Iš šios sutarties sąlygos aiškiai matyti, kad kolektyvinės sutarties pakeitimai galėjo būti daromi tik profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu, bet ne darbdaviui tiesiogiai susitarus su darbuotojų kolektyvo atstovais – darbuotojų konferencijos sprendimu⁶⁸⁸. Atkreiptinas dėmesys, kad vadovaujantis DK 62 straipsnio 2 dalimi darbuotojų susirinkimas (arba konferencija) yra įgaliota pritarti arba nepritarti jų atstovų suderėtam kolektyvinės sutarties projektui, o ne dėl jo derėtis.

7. Ypatingas profesinių sąjungų vaidmuo vykstant kolektyvinėms deryboms

Europos socialinių teisių komitetas pabrėžė ypatingą profesinės sąjungos poveikį darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesui ir teigė, kad kolektyvinės derybos yra pripažįstamos svarbiausia profesinių sąjungų privilegija. Darbuotojų organizacijų vaidmuo įtvirtinamas ir TDO rekomendacijos Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių 2 straipsnio 1 dalyje, kur nustatyta, kad tik tada, kai nėra darbuotojų organizacijų, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti patys darbuotojai.

Profesinės sąjungos (jų organizacijos) turi teisę atstovauti darbuotojams ir vesti visų lygių derybas bei sudaryti kolektyvines ir kitas sutartis su darbdaviais (jų organizacijomis). Reikėtų pabrėžti, kaip jau minėta, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai derėtis dėl kolektyvinės sutarties. Jeigu įmonėje yra veikianti profesinė sąjunga, tik ji kolektyvinių derybų metu gali atstovauti darbuotojams. Išimtis iš šios svarbiausios taisyklės galima tik tais atvejais, kai profesinė

⁶⁸⁸ *Ibid.*

sąjunga įmonėje pradeda veikti jau esant išrinktai darbo tarybai. Tokiu atveju sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė, kuri veikia iki darbo tarybos kadencijos pabaigos.

Kolektyvinių derybų principas nėra susijęs tik su derybomis dėl kolektyvinės sutarties, jis yra neatsiejama kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo dalis, įgalinanti įstatymų leidėją nustatyti atitinkamą ypatingą kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo tvarką. Pavyzdžiui, streikas yra pripažįstamas tik kaip *ultima ratio* priemonė, vadinasi, gali būti organizuojamas tik tada, kai visos nekonfliktinės priemonės jau yra panaudotos. Būtent privalomas kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra pagrįstas kolektyvinių derybų laisvės principu, t. y. ginčo šalys tarpusavio susitarimais aktyviai dalyvauja sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą. Profesinė sąjunga (kaip darbuotojų kolektyvo atstovas) turi teisę derėtis ir pasirašyti su darbdaviu tiek kolektyvinę sutartį, kuri įgyja norminio akto galią, tiek kitokį susitarimą ir kartu aiškinti kolektyvinės sutarties nuostatas. Kasacinio teismo praktikoje dar pripažįstama profesinės sąjungos teisė aiškinti kolektyvinę sutartį. Tačiau darbdavio ir profesinės sąjungos patvirtintu išaiškinimu nekeičiama kolektyvinės sutarties nuostatų prasmė, tik aiškiau ir išsamiau pateikiamas kuris nors esminis klausimas. Tuo atveju, jeigu aiškinant kolektyvinės sutarties sąlygas keičiama jos nuostatų esmė, toks šalių susitarimas turėtų būti vertinamas ne kaip išaiškinimas, o kaip kolektyvinės sutarties nuostatų keitimas, kuriam taikytina specialioji tvarka (sutarties sąlygų keitimas reglamentuojamas DK ir kolektyvinės sutarties nuostatų). Nagrinėjamoju atveju kolektyvinėje sutartyje reglamentuota, kad ši sutartis ir jos priedai galėtų būti keičiami ar pildomi profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu, jeigu nebloginamos darbuotojų sąlygos; tuo atveju, jeigu keičiama sutartis ar jos priedai suteiktų mažiau darbo ir socialinių garantijų, nei nustatyta sutartyje, tokie pakeitimai galėtų įsigalioti tik gavus dviejų trečdalių darbuotojų konferencijos dalyvių pritarimą⁶⁸⁹.

⁶⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *I. M. v. UAB „Kauno vandenys“*, bylos Nr. 3K-3-22/2013. Taip pat žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartį civilinėje byloje *D. P. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, bylos Nr. 3K-3-597/2003.

8. Geranoriškumas ir pagarba teisėtiems savitarpio interesams per kolektyvines derybas

Šie principai yra susiję su kolektyvinių derybų šalių pareiga dalyvauti derybose gera valia⁶⁹⁰:

- 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derėdamiesi stengtųsi pasiekti susitarimą, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtina sąlyga siekiant sukurti ir palaikyti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį;
- 2) derantis turėtų būti vengiama bet kokio nepagrįsto delsimo;
- 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis.

Geranoriškumas ir pagalba teisėtiems savitarpio interesams atspindi ir kolektyvinių nesutarimų sprendimo tvarkoje, kurią, vengdamas streikų kaip *ultima ratio* priemonės, galinčios pakenkti ir darbdavio, ir visuomenės interesams, numato pats įstatymų leidėjas ir įtvirtina privalomąją tvarką, kuria kolektyvinių derybų šalys turėtų pasinaudoti iki skelbdamos streiką. DK 68 straipsnyje apibrėžiama kolektyvinio darbo ginčo sąvoka: tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės.

DK 71 straipsnis nustato, kad kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja taikinimo komisija ar darbo arbitražas arba vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu kolektyvinis darbo ginčas turėtų būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką.

DK 72 straipsnyje įtvirtinta, kad taikinimo komisija sudaroma iš reikalavimus iškėlusių ir juos gavusių subjektų vienodo įgaliotųjų atstovų skaičiaus. Komisijos narių skaičius nustatomas remiantis šalių susitarimu. Ji turėtų būti sudaroma per septynias dienas nuo reikalavimą gavusio subjekto atsisakymo tenkinti reikalavimus arba jeigu per tą laiką atsakymas nebuvo gautas. Šalims nesutarus dėl taikinimo komisijos narių skaičiaus, atstovus į taikinimo komisiją jos deleguoja savo nuožiūra. Nuo kiekvienos šalies negali būti skiriama daugiau

⁶⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė, bylos Nr. 3K-3-81/2012.

kaip po penkis atstovus. Taikinimo komisija iš narių išrenka pirminką ir sekretorių.

Ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio ginčo nagrinėjimo stadija, jeigu viena iš kolektyvinio darbo ginčo šalių nepareikalavo, kad kolektyvinis darbo ginčas būtų nagrinėjamas pasitelkus tarpininką.

DK 73 straipsnyje numatyta darbdavio pareiga taikinimo komisijai sudaryti tam tikras darbo sąlygas: skirti patalpas ir suteikti būtiną informaciją. Taikinimo komisijos sprendimas priimamas šalių susitarimu, įforminamas surašant protokolą ir šalims privalomas vykdyti sprendime nustatytais terminais ir tvarka. Jeigu taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta, ši gali perduoti juos nagrinėti darbo arbitražui, trečiųjų teismui arba užbaigti taikinimo procedūrą surašydama protokolą dėl nesutarimo. Taikinimo komisijos sprendimas yra paskelbiamas darbuotojams.

DK 75 straipsnio redakcija nuo 2014 m. liepos 1 d. įtvirtina tik darbo arbitražo institutą ir atsisako trečiųjų teismo. Be to, atsižvelgiant į profesinių sąjungų siūlymus ir TDO Asociacijų laisvės komiteto rekomendacijas tvirtinama, kad draudimas kolektyvinės sutarties galiojimo metu skelbti streiką turėtų būti kompensuojamas teise turėti galimybę pasinaudoti nešališkais ir greitais mechanizmais siekiant išnagrinėti individualius ar kolektyvinius skundus dėl kolektyvinių sutarčių išaiškinimo ar taikymo. 2014 m. gegužės 15 d. Seime priimti DK 75–78 straipsnių pakeitimai, nustatantys, kad darbuotojų, kurių teisę streikuoti riboja įstatymai, reikalavimus sprendžia Darbo arbitražas. Be to, DK 78 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu jų yra laikomasi. Apribojimas skelbti streiką netaikomas, jeigu kolektyvinėje sutartyje numatytos derybos baigiasi šalių nesutarimu.

DK 75 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad darbo arbitražas sudaromas prie apylinkės teismo, kurio prižiūrime teritorijoje yra įmonės arba kolektyvinio ginčo reikalavimus gavusio subjekto buveinė. Darbo arbitražo sudėty, ginčo nagrinėjimo ir priimto sprendimo vykdymo tvarką nustato Vyriausybės patvirtinti Darbo arbitražo nuostatai. Darbo arbitražas turi per keturiolika dienų išnagrinėti jam perduotą kolektyvinį ginčą, jo sprendimai ginčo šalims yra privalomi.

Pagal DK 75¹ straipsnį, kolektyvinio darbo ginčo šalys gali pasitelkti tarpininką jų ginčui spręsti. Tokiu atveju kolektyvinis darbo ginčas turėtų būti išsprędžiamas per dešimt dienų nuo tarpininko skyrimo (parinkimo) dienos. Šalių susitarimu šis terminas galėtų būti pratęsiamas. Darbdavys ar darbdavių organizacija turėtų sudaryti tarpininkui tam tikras darbo sąlygas. Tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas tarp ginčo šalių yra įforminamas raštu ir abiem šalims yra privalomas vykdyti susitarime nustatytais terminais ir tvarka. Tuo atveju, jeigu tarpininkavimo metu kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovams susitarimo priimti nepavyksta, surašomas nesutarimų protokolas. Susitarimą ar nesutarimų protokolą pasirašo ginčo šalių atstovai ir tarpininkas. Tarpininkų sąrašo sudarymo, jų parinkimo, tarpininkavimo ir šių paslaugų apmokėjimo tvarką nustato Vyriausybė.

9. Teisinga pusiausvyra ir gera valia kolektyvinių derybų metu

Kolektyvines derybas pradėjusios šalys susitaria abipusiai naudingai bendradarbiauti, taigi kolektyvinė sutartis, kaip šių derybų padarinys ir rezultatas, turėtų užtikrinti tinkamą teisių ir pareigų pusiausvyrą, būtent todėl ši sutartis yra naudinga tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, nes gali sudaryti sąlygas pagerinti įmonės darbą ir padidinti darbuotojų motyvaciją.

LAT pabrėžė teisingos pusiausvyros principo svarbą, t. y. „darbuotojų organizacijos, esančios derybų šalimis, privalo ne tik būti pakankamai stiprios ir atstovaujamos, bet ir privalo būti tinkamai informuotos apie įmonės ekonominę bei finansinę situaciją, taip pat susijusį ekonominį sektorių; darbdavys taip pat turi būti suinteresuotas derėtis gera valia (darbuotojų organizacijų galimybė inicijuoti streiką nutrūkusių derybų atveju yra esminė tam, kad atsirastų abiejų šalių noras pasiekti susitarimą). Taigi streikas yra nenusisėkusių sąžiningų derybų padarinys, ir gali būti skelbiamas tik įstatyme reglamentuota tvarka, atitinkamų subjektų, laikantis įstatyme įtvirtintų sąlygų, nes teisė streikuoti, būdama asmens teisės užtikrinanti priemonė, gali kelti grėsmę kitų teisėms ir vertybėms, viešajam interesui. Nors streikuodami darbuotojai siekia patenkinti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus, tačiau streikai neišvengiamai sukelia neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių, dėl jų nukenčia tam tikros visuomenės dalies ar visos visuomenės interesai. Dėl nurodytų priežasčių

turi būti išlaikyta ginamų teisių pusiausvyra, kartu pabrėžtina pirmiau nurodyta šio instituto svarba darbuotojams ginant savo interesus⁶⁹¹.

Vienašališkas kolektyviniu būdu suderintos valios nepaisymas (net laikinai) pažeidžia teisę kolektyviai derėtis, derybų geros valios principą ir lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbiant streiką⁶⁹².

Profesinių sąjungų, kaip teisėtų darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujамųjų vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų interesams (kolektyvinės sutarties patvirtinimas, streiko paskelbimas) įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu (DK 62, 77 straipsniai)⁶⁹³.

Geros valios principas svarbus ir sprendžiant kolektyvinius nesutarimus. LAT konstatavo, kad kolektyviniu būdu suderintos valios vienašališkas nepaisymas (net laikinai) pažeidžia teisę kolektyviai derėtis, taip pat derybų geros valios principą ir lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbiant streiką⁶⁹⁴.

10. Sąžiningumas kolektyvinių derybų metu

LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo mėn. 6 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012 konstatuota, kad derybos – tai šalių interesų gynimo būdas, abipusių kompromisų (nuolaidų) būdu siekiant surasti abiem šalims priimtina sprendimą. Kita vertus, vien ta aplinkybė, kad šalys derybose nepriėmė abi šalis tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų. Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir

⁶⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-15/2011.

⁶⁹² *Ibid.*

⁶⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatą v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-141/2008; 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-15/2011.

⁶⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-15/2011.

konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. DK 48 straipsnio 3 dalyje numatytas sąžiningumo principas įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo nuostatomis – protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitais principais.

Kiekvieną susiklosčiusią situaciją būtina įvertinti derybų sąžiningumo principo, kuris yra tiesiogiai susijęs su pagarbos interesų pusiausvyros principui užtikrinimu kolektyvinių derybų metu, aspektu. Kolektyvinių derybų kontekste svarbus pareikštų reikalavimų pobūdis ir reali galimybė juos įgyvendinti. Taigi kiekvienu atveju, remiantis sąžiningumo, protingumo, teisingumo ir draudimo piktnaudžiauti teise principais (DK 35 straipsnis, 81 straipsnio 2 dalis), būtina įvertinti, ar prieš skelbdamos streiką abi šalys geranoriškai siekė sutarimo⁶⁹⁵.

11. Valstybės dalyvavimas kolektyvinėse derybose pasireiškia dviem būdais:

- jų skatinimu;
- tiesioginiu dalyvavimu, paprastai trišalėse derybose pasirašant nacionalinius ar teritorinius susitarimus, socialinius paktus ar kitus susitarimus ir kartu su darbuotojų bei darbdavių atstovais sutariant bendrai spręsti, ar bendradarbiauti sprendžiant atitinkamas socialines, užimtumo, ekonomines ir kitas problemas.

Teisės aktuose pripažįstama, kad teisė į kolektyvines derybas turėtų būti įgyvendinama veiksmingai, o valstybei svarbu imtis priemonių kolektyvinėms deryboms skatinti. Tačiau tai daryti aktualiausia tose valstybėse, kur kolektyvinis (sutartinis) teisinis darbo santykių reguliavimas neturi tvirtų pozicijų. Valstybės vaidmuo apima tam tikrų sąlygų sudarymą siekiant palengvinti ir skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, informavimo bei konsultavimo procedūras ir kartu užtikrinti visų lygmenų bei formų kolektyvinių derybų savanoriškumą. Taigi aktyvus valstybės vaidmuo pagal Chartiją turi pasireikšti tik tuo atveju, jeigu realios kolektyvinės derybos valstybėje nevyksta arba kaip šiuo metu Lietuvoje, yra nepakankamai aktyvios, tik tokiais atvejais valstybė turėtų imtis teigiamų veiksmų, siekdama jas paskatinti.

⁶⁹⁵ *Ibid.*

Sudaryti sąlygas laisvoms kolektyvinėms deryboms Lietuva įsipareigojo dar 1994 m. rugsėjo 26 d., ratifikavusi TDO konvencijas Nr. 154 ir Nr. 98. Valstybės TDO narės, atsižvelgdamos į sąlygas konkrečioje valstybėje, turi gana plačią diskreciją įgyvendinti minėtose konvencijose įtvirtintus įpareigojimus. Toks įsipareigojimas buvo patvirtintas ir kiek vėliau – 2001 m. gegužės 15 d. ratifikuotoje Chartijoje.

Pagal Chartijos 6 straipsnio 2 dalį, nacionalinė teisė turėtų pripažinti, kad darbdavių ir darbuotojų organizacijos savo santykius gali reguliuoti kolektyvine sutartimi. Jeigu savaiminių kolektyvinių derybų nepakaktų, turėtų būti imamasi teigiamų priemonių siekiant palengvinti kolektyvinių sutarčių sudarymą ir jį tęsti. Tačiau skatinant kolektyvines derybas svarbu laikytis subsidiarumo principo, t. y. apsaugoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas nuo bet kokio kišimosi į jų steigimosi, veiklos ir valdymo reikalus, be to, įtvirtinti nuostatą, kad kolektyvinės derybos turėtų būti skatinamos visais lygmenimis, kuriuos visada renkasi patys socialiniai partneriai. Taigi kolektyvinės visų formų ir lygmenų derybos privalo išlikti laisvos ir savanoriškos.

Europos socialinių teisių komiteto pateiktoje Išvadoje apie Chartijos įgyvendinimą Lietuvoje nurodyta, kad jos teritorijoje yra mažiau kaip 15 proc. darbuotojų, kurie turi kolektyvines sutartis⁶⁹⁶. Europos socialinių teisių komitetas⁶⁹⁷ mano, kad tai nepakankamas skaičius siekiant įrodyti, kad Chartijos reikalavimus atitinkančios kolektyvinės derybos yra skatinamos.

Skatinant kolektyvines derybas paprastai siekiama šių tikslų:

- 1) užtikrinti realią galimybę kolektyvinėse derybose dalyvauti visiems darbdaviams (jų organizacijoms), o per atstovus – visiems darbuotojams, turintiems teisę į kolektyvines derybas;

⁶⁹⁶ Darbuotojų dalyvavimo statistika [interaktyvus, žiūrėta: 2015-08-20], <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania>>.

⁶⁹⁷ European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-13], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>. Taip pat: KAVOLIŪNAITĖ-RAGAUSKIENĖ, E., et al. Darbas, šeima ir socialinė apsauga: žmogaus teisių užtikrinimo 2008–2012 metais problemos. 2013, Vilnius: Lietuvos teisės institutas. ISBN 978-9986-704-24-9 [internetinis leidinys, interaktyvus], Vilnius, 2013 (žiūrėta 2015-10-13), <http://www.teise.org/data/Darbas_seima_socialine_apsauga.pdf>.

- 2) užtikrinti, kad kolektyvinėse derybose būtų tariamasi iš esmės visais klausimais, kuriais tik leidžiama tartis tokiu būdu;
- 3) skatinti kolektyvinių derybų šalis pačioms nustatyti procedūros taisykles;
- 4) užtikrinti, kad kolektyvinėms deryboms nekliudytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas;
- 5) užtikrinti, kad darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas.

Valstybė turėtų nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas, tačiau valstybės galimybės skatinti tokias derybas yra ribotos, nes šiuo skatinimu vienos organizacijos negali būti nepagrįstai stiprinamos labiau nei kitos. Vis dėlto dauguma ES valstybių narių, tarp jų ir Lietuva, kolektyvines derybas skatina dviem kryptimis:

- 1) didindamos socialinių partnerių (visų pirma – darbuotojų atstovų) savarankiškumą ir derybines galias;
- 2) sudarydamos prielaidas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamam teisiniu reglamentavimu daryti realią įtaką reguliuojant darbo santykius (pvz., tam tikras kolektyvines sutartis prilyginti visuotinai taikytinoms). DK 52 straipsnio 2 dalis numato, kad jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios tam tikrai gamybos šakai ar profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali išplėsti šios sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį ir nustatyti, kad šis susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai. Tačiau ministras to nedaro vienašališkai, vadinasi, atitinkamas reikalavimas pirmiausia turėtų būti pateikiamas vienos ar kelių šakų arba teritorinėje kolektyvinėje sutartyje dalyvaujančių darbuotojų arba darbdavių organizacijų.

Kolektyvinių derybų principo turinio plėtrai svarbi ir 1981 m. birželio 23 d. konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo, kurios 5 straipsnis įpareigoja imtis priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms, kuriomis siekiama, kad:

- 1) kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms tose veiklos srityse, kurioms yra taikytina ši Konvencija;

2) kolektyvinės derybos būtų palengva taikomos nustatant:

- darbo ir priėmimo į darbą sąlygas;
- reguliuojant darbdavių ir darbuotojų santykius;
- reguliuojant darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos (arba organizacijų) santykius.

Kolektyvinių derybų laisvė pasireiškia ir tuo aspektu, kad tik pačios šalys sprendžia, kuriuo lygiu ir kokiais klausimais derės. Be to, DK nenustato kolektyvinės sutarties turinio, t. y. išsamaus sąlygų sąrašo. Kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti derybomis svarstytinus klausimus, be to, jos turi visišką laisvę parengti kolektyvinės sutarties turinį⁶⁹⁸.

DK 49 straipsnyje įtvirtintos šios kolektyvinių sutarčių rūšys:

- 1) valstybės lygiu (nacionalinė);
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu;
- 3) įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu.

DK numato daugelį klausimų, kurie gali arba privalo būti reguliuojami kolektyvinėmis sutartimis.

Apibendrinant įvairius kolektyvinių derybų laisvės principo turinio aspektus, reikėtų pabrėžti, kad teisė į kolektyvines derybas apima:

- 1) teisę į kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties (sudarymo, keitimo, papildymo ir pan.);
- 2) teisę į kolektyvines derybas ir tokią pareigą derėtis sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.

Taigi visi vienuolika minėtųjų laisvų kolektyvinių derybų laisvės principo turinio aspektų taikomi tiek kolektyvinių sutarčių, tiek ir kolektyvinių darbo ginčų teisiniuose institutuose.

⁶⁹⁸ Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. birželio 5 d. sprendimas byloje *J. Č. ieškinys atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Parex lizingas“*, bylos Nr. 2A-236/2006.

2. TEISĖ Į KOLEKTYVINES DERYBAS DĖL KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties – tai procesas, vykstantis įstatymuose arba socialinių partnerių susitarimuose nustatyta tvarka, kurio metu socialiniai partneriai, derindami savo interesus, abipusiais kompromisais siekia rasti abiem priimtina sąsprendimą ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Būtent todėl kolektyvinės derybos yra racionalus, demokratinis ir taikus procesas.

Kolektyvinių derybų procesas Lietuvoje įstatymais reglamentuojamas minimaliai, todėl daugiau erdvės paliekama socialiniams partneriams, kurie, vadovaudamiesi svarbiausiais socialinės partnerystės principais, gali patys reguliuoti kolektyvinių derybų procesą. Be to, kolektyvinių derybų procesas gali skirtis, jis priklauso nuo to, dėl kokie lygio kolektyvinės sutarties yra deramasi. Bendra visų kolektyvinių sutarčių pareiga yra tik pradėti derybas per įstatymo nustatytą laikotarpį, be to, galioja universalus įstatymo imperatyvas, kad kolektyvinės sutarties projektas pradedamas rengti ne vėliau kaip per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms. Kaip žinoma, šalys gali susitarti ir dėl kito kolektyvinių derybų pradžios termino: ankstesnio ir vėlesnio. Įmonės kolektyvinės sutarties derybų pradžia laikoma protokolo dėl komisijos įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti sudarymo pasirašymo data. Nacionalinės, teritorinės, šakos ar kitos sutarties atveju toks derybų pradžios momentas nėra apibrėžtas, kaip ir neapibrėžta derybų tvarka bei kiti su kolektyvinės sutarties sudarymu ir įsigaliojimu susiję klausimai (išskyrus registraciją pareikštine tvarka).

2.1. Nacionalinės kolektyvinės sutartis

Dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties tariasi jos šalys: centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (kai kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso); profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.), atstovaujančios valstybės tarnautojams, ir Vyriausybė (kai kolektyvinė sutartis taikoma valstybės tarnautojams).

Šios organizacijos dalyvauja vykstant kolektyvinių derybų procesui ir turi atitinkamas teises bei pareigas.

Nacionalinio lygmens kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarka įstatymais nėra sureguliuota. Taigi kolektyvinių derybų šalys gali elgtis dvejopai – arba pagal analogiją taikyti įmonės kolektyvinės sutarties projektui rengti nustatytą teisinį reguliavimą ir juo vadovautis, arba pačios patvirtinti kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką. Manytina, kad nacionalinės kolektyvinės sutarties projektas galėtų būti parengtas specialios derybinės komisijos ir apsvaistytas kolektyvinės sutarties šalių jų organizacijų įstatuose (statutuose) nustatyta tvarka.

Nacionalinės kolektyvinės sutarties pasirašymo tvarka įstatymais irgi nėra sureguliuota, todėl tokios kolektyvinės sutartys pasirašomos pagal šalių patvirtintą tvarką. Kaip darbuotojų atstovų šalis tokią sutartį paprastai turėtų pasirašyti derybose dalyvavusių profesinių sąjungų ir darbdavių (jų organizacijų) vadovai ar jų įgaliotieji asmenys.

Tuo atveju, kai dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties sutaria visi profesinių sąjungų organizacijos ar darbdavių organizacijos nariai, užtenka, jeigu ją pasirašo derybose dalyvavusių organizacijų vadovai ar jų įgaliotieji asmenys, o prie tokios sutarties yra pridodamas įmonių, priklausančių darbdavių organizacijai, sąrašas. Kai nacionaliniu lygiu sudarytą kolektyvinę sutartį atsisako pasirašyti vienas iš profesinių sąjungų organizacijos ar darbdavių organizacijos narių, vis tiek įmanoma pasirašyti nacionalinę kolektyvinę sutartį, tik būtina nurodyti, kurioms profesinėms sąjungoms arba darbdaviams ši sutartis netaikoma.

Prie jau galiojančios nacionalinės kolektyvinės sutarties gali prisidėti ir kitos kolektyvinėse derybose nedalyvavusios šalys. Tokiu atveju jos pasirašo jau galiojančią kolektyvinę sutartį ir ją pripažįsta, naudojasi visomis iš jos kylančiomis teisėmis ir prisiima atitinkamas pareigas.

2.2. Šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys

Šių sutarčių sudarymo, derybų ir pasirašymo procedūros nėra reglamentuojamos DK ar kokiu nors kitu įstatymu. Taigi, kaip ir nacionalinės kolektyvinės sutarties atveju, daugelis klausimų paliekama spręsti kolektyvinėse derybose dalyvaujančioms šalims.

Dėl šakos kolektyvinės sutarties besiderančios šalys yra atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, kai kolektyvinė sutartis taikoma darbuotojams, neturintiems valstybės tarnautojo statuso. Derybų dėl teritorinės kolektyvinės sutarties šalys DK pripažįstamos toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

2.3. Kolektyvinės įmonės sutartis

Derybų dėl įmonės (jos struktūrinio padalinio) kolektyvinės sutarties šalys yra šios:

- 1) *įmonėje veikianči profesinė sąjunga*. Reikėtų pabrėžti, kad įmonėje veikiančia profesine sąjunga gali būti ne tik įmonės profesinė sąjunga, bet ir aukštesnio lygmens profesinė sąjunga, kuriai darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) yra perdavęs atstovavimo teises. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos požymius identifikavo LAT. Teismo nutartyje konstatuota, kad „<...> įmonėje veikianči profesinė sąjunga turi būti tokia sąjunga, kurią įsteigė konkrečios įmonės darbuotojai ir kuri atstovauja tik tos konkrečios įmonės darbuotojų teisėms. Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad profesinė sąjunga „Uostininkas“ buvo atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, veikianči teritoriniu principu Klaipėdoje, o ne atsakovo įmonėje (tai matyti iš ieškovo įstatų 7 punkto, kuriame nustatyta, jog šios profesinės sąjungos nariais gali būti darbininkai, atliekantys krovos, laivų priežiūros, kitus uosto įrengimų priežiūros ir aptarnavimo darbus). Įstatų 31 punkte įtvirtinta, kad ši profesinė sąjunga veikia teritoriniu principu Klaipėdoje. Tam, kad ši profesinė sąjunga būtų laikoma darbuotojų atstovu įmonėje, turi būti įvykdyta įstatyme nustatyta sąlyga – darbuotojų kolektyvo susirinkimas turi būti priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas (DK 19 straipsnis). Teismai nustatė, kad atsakovo keletas darbuotojų (taip pat trečiasis asmuo) įstojo į profsąjungą „Uostininkas“, tačiau nėra duomenų, jog įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas būtų perdavęs šiai profesinei sąjungai. Taigi teismų nustatytos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad ieškovas nebuvo įmonėje veikianči profesinė sąjunga,

o atstovavimo funkcijos DK 19 straipsnyje nustatyta tvarka jai perduotos nebuvo⁶⁹⁹.

- 2) *jungtinė profesinių sąjungų atstovybė*. Ji kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties šalimi tampa tada, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos. Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė sudaroma profesinių sąjungų susitarimu. Tuo atveju, kai profesinėms sąjungoms nepavyksta susitarti, sprendimą dėl atstovavimo per susirinkimą arba konferenciją priima darbuotojai (darbuotojų kolektyvas);
- 3) *darbo taryba arba kitas darbuotojų atstovas*. Jie kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties šalimis tampa tada, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojai savo atstovavimo ir gynimo funkcijos nėra perdavę atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Taigi darbo tarybų arba darbuotojų atstovo dalyvavimas kolektyvinėse derybose turėtų būti veikiau išimtis nei taisyklė;
- 4) *jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė*. Ji kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties šalimi tampa tada, kai nesibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga arba darbuotojai (darbuotojų kolektyvas) per susirinkimą ar konferenciją savo atstovavimo ir gynimo funkcijas perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Tokiu atveju darbo taryba tęsia savo veiklą, o teisę sudaryti kolektyvinę įmonės sutartį įgyja jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė, skiriama profesinės sąjungos ir darbo tarybos susitarimu. Tuo atveju, kai darbo tarybai ir profesinei sąjungai susitarti nepavyksta, sprendimą dėl atstovavimo susirinkimo arba konferencijos metu priima darbuotojai (darbuotojų kolektyvas).

Kai dėl įstaigos kolektyvinės sutarties deramasi viešajame sektoriuje ir valstybės tarnyboje, šių derybų šalys paprastai yra valstybės ar savivaldybės institucijos, įstaigos vadovas arba jo įgaliotasis asmuo ir valstybės tarnautojams atstovaujanti valstybės ar savivaldybės institucijoje arba įstaigoje veikianti profesinė sąjunga.

⁶⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *profesinė sąjunga „Uostininkas“, v. UAB Klai-pėdos konteinerių terminalas*, bylos Nr. 3K-3-575/2010.

Įmonės ar įstaigos kolektyvinės sutarties projektą rengia specialiai sudaryta komisija. Ši komisija sudaroma iš lygaus derybų šalių deleguotų atstovų skaičiaus. Kolektyvinių derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto vykdymo tvarką nustato pačios derybų šalys, kurios privalo sutarti dėl tokių minimalių sąlygų:

- 1) kolektyvinės įmonės sutarties projektui rengti reikalingos informacijos ir jos pateikimo terminų;
- 2) kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarkos ir terminų;
- 3) visi derybų dėl įmonės kolektyvinės sutarties metu kilę šalių nesutarimai, dėl kurių neįmanoma tęsti derybų, yra fiksuojami nesutarimų protokoluose, kuriuose turėtų būti nurodomos nesutarimų priežastys ir šalių siūlomos priemonės joms šalinti;
- 4) derybų atnaujinimo terminas. Kai per protokole nustatytą terminą nesutarimų išspręsti nepavyksta, gali būti inicijuojamas kolektyvinis darbo ginčas. Kai nesutarimai išsprendžiami, įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo komisija derybas tęsia tol, kol parengiamas kolektyvinės įmonės sutarties projektas.

Komisijoje suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui arba konferencijai. Sušaukti darbuotojų susirinkimą arba konferenciją privalo darbdavys. DK nėra imperatyviai nurodyta, kokių atveju įmonės kolektyvinės sutarties projektui turėtų būti pritariama per darbuotojų susirinkimą, o kokių – per darbuotojų konferenciją, todėl manytina, kad tai turėtų spręsti įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo komisija.

Tam, kad būtų galima svarstyti kolektyvinės įmonės sutarties projektą:

- 1) *darbuotojų susirinkime* turėtų dalyvauti ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų. Reikėtų pabrėžti, kad darbuotojai, turintys vieną balsą, balsuoja tik už save. Darbuotojų susirinkimas kolektyvinėje įmonės sutartyje nustatyta tvarka gali būti šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose, tokiu atveju balsavimų rezultatai nustatomi pagal šiuose susirinkimuose gautą balsų skaičių. Jeigu į darbuotojų susirinkimą nesusirenka nurodytas darbuotojų skaičius, ne vėliau kaip per penkias dienas turėtų būti sušaukiamas

pakartotinis darbuotojų susirinkimas, kuris laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja ketvirtadalis darbuotojų;

- 2) *darbuotojų konferencijoje* turi dalyvauti ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Reikėtų pabrėžti, kad darbuotojų konferencijoje dalyvauja delegatai, t. y. įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojai, kurie atstovauja nustatytam kitų darbuotojų skaičiui, ir nors turi tik vieną balsą, balsuoja ne vien už save, bet ir už juos. Delegatų į darbuotojų konferenciją rinkimus pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, kitus kolektyvinių derybų šalių susitarimus arba komisijos patvirtintą įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką privalo organizuoti darbdavys. Jeigu į darbuotojų konferenciją nesusirenka nurodytas delegatų skaičius, ne vėliau kaip per penkias dienas turėtų būti sušaukiama pakartotinė darbuotojų konferencija, kuri laikoma teisėta, jeigu joje dalyvauja pusė delegatų.

Dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto darbuotojų per susirinkimą ar konferenciją gali būti balsuojama slapta arba atvirai. Manytina, kad tai turėtų spręsti patys į susirinkimą arba konferenciją susirinkę darbuotojai arba delegatai. Darbuotojų susirinkime arba konferencijoje sprendimai dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto priimami juose dalyvaujančių darbuotojų ar jų delegatų balsų dauguma. Reikėtų pabrėžti, kad nei darbdavys, nei kiti darbuotojai (jų atstovai) dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto balsuojantiems darbuotojams arba delegatams negali daryti jokio spaudimo.

Per darbuotojų susirinkimą ar konferenciją balsuojant dėl įmonės kolektyvinės sutarties projekto gali būti priimamas vienas iš šių sprendimų:

- 1) *pritarti projektui*. Tokiu atveju įmonės kolektyvinės sutarties projekto patvirtinimo etapas yra baigtas;
- 2) *nepritarti projektui*. Jeigu darbuotojų susirinkimas ar konferencija pateiktam įmonės kolektyvinės sutarties projektui nepritaria, protokole turėtų būti fiksuojamos darbuotojų arba delegatų išsakytos pastabos ir siūlymai. Kolektyvinės sutarties projektas, kuriam nebuvo pritarta, kartu su balsavimo protokolu ir visomis jame užfiksuotomis pastabomis bei siūlymais grąžinamas tobulinti, o kolektyvinės įmonės sutarties projekto rengimo komisija, atsižvelgdama į nurodytas pastabas ir siūlymus, jį pataiso ir (arba) papildo.

Papildytas įmonės kolektyvinės sutarties projektas per penkiolika dienų pateikiamas darbuotojų susirinkimui arba konferencijai pakartotinai svarstyti. Pakartotinio kolektyvinės sutarties projekto svarstymas vyksta tokia pat tvarka, kaip ir pirmasis. Jeigu tokio svarstymo metu kolektyvinės sutarties projektui ir vėl nepritariama, darbuotojų susirinkimas arba konferencija priima vieną iš šių sprendimų:

- 1) pradėti kolektyvines derybas iš naujo;
- 2) inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą.

Tuo atveju, kai darbuotojų susirinkimas ar konferencija pritaria kolektyvinės įmonės sutarties projektui, ne vėliau kaip per tris dienas kolektyvinę sutartį pasirašo įgaliotieji šalių atstovai: viena šalis – darbdavio atstovas (kolektyvinė sutartis paprastai sudaroma, kai darbdavys yra juridinis, o ne fizinis, asmuo), kita – įgaliotasis darbuotojų atstovo asmuo (įmonėje veikiančios profesinės sąjungos pirmininkas (jo įgaliotasis asmuo) arba darbo tarybos pirmininkas (jo įgaliotasis asmuo), arba kitas darbuotojų atstovas). Taigi kolektyvinių derybų šalys arba jų įgaliotieji atstovai, gynę atstovaujamųjų interesus (darbuotojų kolektyvo ir darbdavio ar darbdavių organizacijų), patvirtina derybų metu priimtus įsipareigojimus ir sukurtas abipuses teises, abipusiškai įsipareigoja jų laikytis ir visus nesutarimus spręsti kolektyvinėmis derybomis.

Apibendrinant kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principo taikymo atvejus reikėtų pabrėžti, kad jo taikymas grindžiamas šiais svarbiausiais aspektais: 1) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaitančius įsipareigojimus; 2) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitų principų taikymo kolektyvinių derybų metu; 3) realaus įsipareigojimų vykdymo, 4) objektyvios informacijos teikimo; 5) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės; 6) šalių lygiateisiškumo; 7) ypatingo profesinių sąjungų vaidmens; 8) geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams; 9) teisingos pusiausvyros ir geros valios; 10) sąžiningumo; 11) valstybės dalyvavimo.

3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ LAISVĖS, SIEKIANČIAMS SUDERINTI DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ IR VALSTYBĖS INTERESUS, PRINCIPO TAIKYMO DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Išanalizavus anketuotas bylas, galima išskirti keletą probleminių klausimų, kuriuos iškėlė Lietuvos teismai, taikydami kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principą:

- a) dėl kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo:
 - kolektyvinės sutarties nuostata, numatanti, kad nutraukdama darbo sutartį su darbuotoju (neatsižvelgiant į sutarties nutraukimo pagrindą), jeigu nėra darbuotojo kaltės, bendrovė jam išmoka kompensaciją, kurios dydis yra trisdešimt vidutinių mėnesio darbo užmokesčių, dar papildomai išmokėdama du vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius už kiekvienus darbuotojo bendrovėje dirbtus metus, buvo pripažinta prieštaraujanti teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principams. Teismas argumentavo, kad būtų neprotinga ir neteisinga mokėti tokio dydžio kompensaciją darbuotojui, be svarbių priežasčių savo noru nutraukiančiam darbo sutartį, ir jį prilyginti kitam darbuotojui, kuris darbo sutartį nutraukia dėl svarbių priežasčių, trukdančių tinkamai atlikti darbą, pavyzdžiui, ligos ar neįgalumo⁷⁰⁰;
 - kitoje byloje⁷⁰¹ teismas priėmė sprendimą dėl kolektyvinės sutarties nuostatos, kurioje įtvirtintas dukart nei įstatyme didesnis išeitinės išmokos dydis, pagrįstumo ir pabrėžė, kad tokia nuostata neprieštarauja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams, nepažeidžia darbdavio interesų, todėl atleidimo

⁷⁰⁰ Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. birželio 5 d. sprendimas byloje *J. Č. ieškinys atsakovui uždarajai akcinei bendrovei „Parex lizingas“*, bylos Nr. 2A-236/2006.

⁷⁰¹ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *D. A. K., T. T., A. B., O. P., N. E., J. V., S. V., V. I., S. L. L., M. R., N. S., J. M., V. N., T. K., A. M., S. A., A. A., I. A., S. D., A. R., I. J., I. A., J. P., R. V., V. V., R. J., I. K., M. G., N. M. G., J. R., D. Š., V. M., R. O. A., D. L., L. S., T. Z., I. S., G. A., V. R., B. B., A. S. – Y., R. T., A. M., B. U., D. Š. ir A. M. v. VšĮ Sapiegos ligoninė*, bylos Nr. 2A-2802-590/2011.

3. Kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

iš darbo atveju laikytina teisinga socialinės apsaugos priemone. Taigi galima daryti išvadą, kad tam tikras kolektyvinių sutarčių, kurios sudaromos kaip kolektyvinių derybų rezultatas, nuostatas teismai papildomai linkę vertinti ne tik atsižvelgdami į tokio susitarimo metu pačios sutarties turinį lėmusią sutarties šalių ir kolektyvinių derybų šalių valią, bet dar papildomai taikydami teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus. Manytina, kad toks papildomų principų taikymas, kai teismai neatsiriboja nuo kolektyvinių sutarčių turinio vertinimo ir aiškinimo, gali kelti pavojų paties kolektyvinių derybų principo veiksmingumui. Reikėtų pripažinti, kad tokių kolektyvinių sutarčių turinio vertinimas ir derybos dėl jo pagrįstumo ar nepagrįstumo turėtų priklausyti tik nuo pačių šalių valios ir susitarimo, o teismų kišimasis į kolektyvines derybas gali pažeisti kolektyvinių derybų autonomiškumo principą. Pabrėžtina, kad, nesant kolektyvinės sutarties šalių sutarimo dėl tam tikrų jos nuostatų, šalys turėtų inicijuoti kolektyvinio nesutarimo sprendimą, o ne paneigti šalių prisiimtų sutartinių įsipareigojimų vykdymą. Be to, vadovaujantis tarptautine praktika, kolektyvinės sutarties aiškinimas turėtų priklausyti tik nuo pačių jos šalių (dažniausiai profesinių sąjungų ir darbdavio), o ne teismo, ir būtina pripažinti ypatingą jų vaidmenį atliekant minėtąją funkciją;

b) dėl profesinės sąjungos teisės aiškinti kolektyvinės sutarties nuostatas:

- profesinė sąjunga, kaip darbuotojų kolektyvo atstovas, turi teisę derėtis, pasirašyti su darbdaviu tiek kolektyvinę sutartį, kuri įgyja norminio teisės akto galią, tiek kitokį susitarimą ir kartu aiškinti kolektyvinės sutarties nuostatas. Tačiau darbdavio ir profesinės sąjungos patvirtintu išaiškinimu nekeičiama kolektyvinės sutarties nuostatų prasmė, tik aiškesne forma pateikiamas kuris nors esminis klausimas. Tuo atveju, jeigu aiškinant kolektyvinės sutarties sąlygas keičiama kolektyvinės sutarties nuostatų esmė, toks šalių susitarimas turėtų būti vertinamas ne kaip išaiškinimas, o kaip kolektyvinės sutarties nuostatų pakeitimas⁷⁰²;

⁷⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *I. M. v. UAB „Kauno vandenys“*, bylos Nr. 3K-3-22/2013. Taip pat žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus

- c) dėl darbdavio teisės tiesiogiai derėtis su darbuotojais, kai jiems atstovauja įmonėje veikiantis atstovas:
- siekiant kolektyvinių derybų metu užtikrinti šalių lygiateisiškumą, įgaliojimus derėtis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir ją sudaryti turi ne darbuotojų kolektyvas, o jam, kaip kolektyvinės sutarties šaliai, atstovaujanti profesinė sąjunga (jos nesant – darbo taryba). Darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai, apeidamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą, tartis dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo. Darbuotojų organizacijų vaidmuo pabrėžiamas ir TDO rekomendacijos Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių 2 straipsnio 1 dalyje, kur nustatyta, kad tik tada, kai nėra darbuotojų organizacijų, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti patys darbuotojai. Tačiau profesinių sąjungų, kaip teisėtų darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujamojo vardu nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darančys lemiamą įtaką visų darbuotojų interesams (kolektyvinės sutarties patvirtinimas, streiko paskelbimas) išgalioja tik pritarus daugumai darbuotojų⁷⁰³;
- d) dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties sąlygų pakeitimus ir su jais konsultuotis:
- minėtoje byloje teismas net nevertino argumentų, kad darbdavys privalėjo konsultuotis ar bent informuoti darbuotojų atstovą jo prašymu apie darbo krūvio pakeitimus. Teismas nepareiškė nuomonės ir dėl minėtojo darbuotojo argumento, tačiau manytina, kad tokią poziciją (nevertinti darbuotojo argumento dėl konsultacijų ar bent informacijos apie darbo sąlygų keitimą pateikimo darbuotojų atstovams) teismas pasirinko galbūt dėl to, kad aptartoji situacija, teismo nuomone, negalėjo būti prilyginta kolektyvinėms deryboms. Tačiau darbdavys,

teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartį civilinėje byloje *D. P. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, bylos Nr. 3K-3-597/2003.

⁷⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-141/2008; 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-15/2011.

3. Kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

vadovaudamasis DK 47 straipsniu, privalo nuolat (ne rečiau kaip kartą per metus) informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį ir darbo santykių būklę bei su jais konsultuotis (2 dalis), be to, galima manyti, kad teismas nevertino DK 22 straipsnyje įtvirtintų darbuotojų atstovų teisių ir nepakankamai įvertino darbuotojų atstovo teisę gauti visą reikiamą informaciją, ginti darbuotojų teises ir interesus (šio straipsnio 6 ir 7 punktai)⁷⁰⁴.

Imtis teigiamų veiksmų ir skatinti kolektyvines derybas valstybė turėtų tik tada, jeigu realios kolektyvinės derybos išvis nevyksta arba yra nepakankamai aktyvios. Valstybė turėtų nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas, tačiau valstybės galimybės skatinti kolektyvines derybas yra ribotos, nes tokiu skatinimu vienos organizacijos negali būti nepagrįstai stiprinamos labiau nei kitos.

Valstybėse, kuriose yra stiprūs socialiniai partneriai ir gilios kolektyvinės derybų tradicijos, šios derybos yra labai reikšmingos reguliuojant darbo santykius ir net formuojant darbo rinkos politiką. Kolektyvinių sutarčių reguliavimo sričiai paprastai priskiriamas darbo santykių teisinis reguliavimas, tačiau, kaip rodo užsienio valstybių praktika, kolektyvinėmis derybomis yra ir gali būti reguliuojami net papildomo pensijų kaupimo klausimai, kurie paprastai nėra priskiriami darbo teisinių santykių reguliavimo sričiai.

⁷⁰⁴ Vilniaus apygardos teismo 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija, bylos Nr. 2A-1218-516/2011.

XV SKYRIUS

**KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ŠALIŲ
ATSAKOMYBĖ UŽ ĮSIPAREIGOJIMUS**

dr. RAMUNĖ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ

XV SKYRIAUS TURINYS

1. Streikai kaip atsakomybės už kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymą rūšis 466
2. Atsakomybė, kylanti dėl neteisėto streiko organizavimo 473
3. Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas..... 474

Kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo taisyklės bei šalių atsakomybę už įsipareigojimus nustato darbo įstatymai (DK 4 straipsnio 3 punktas) ir pačios kolektyvinės sutartys.

DK 38 straipsnis apibrėžia, kad atsakomybę už Kodekse nustatytų teisių ir pareigų pažeidimą nustato šis Kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai. Kolektyvinių sutarčių šalys privalo vykdyti kolektyvine sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, be to, už šios pareigos neatlikimą kyla atsakomybė. Neigiamų padarinių, kylančių dėl kolektyvinių sutarčių ir jų nuostatų nesilaikymo, svarbiausi požymiai yra šie⁷⁰⁵:

- jie gali kilti dėl DK nustatytų teisių ir pareigų nesilaikymo, vadinasi, kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomu atsakomybės pagrindų nei numatyta DK;
- pagal savo pobūdį jie yra sutartiniai, todėl negali kilti iš delikto. Reikėtų pabrėžti, kad CK 6.245 straipsnio 4 dalyje deliktinė civilinė atsakomybė apibrėžiama kaip turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais;
- kolektyvinėse sutartyse negali būti keičiama viešajai teisei priskirtina atsakomybė (baudžiamoji, administracinė, drausminė);
- kolektyvinėse sutartyse nustatyta darbuotojų atsakomybė negali būti griežtesnė, nei numatyta DK ir kituose darbo įstatymuose;
- vadovaujantis CK 1.1 straipsnio 3 dalimi, iš kolektyvinių sutarčių ir kitų susitarimų kylančiai civilinei atsakomybei taikomos CK nuostatos, reglamentuojančios sutartinę atsakomybę.

DK 66 straipsnyje numatytos su įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrole susijusios nuostatos. Šios sutarties įsipareigojimų vykdymą kontroliuoja šalių atstovai ir įstatymų įgaliotos institucijos. Kolektyvinės įmonės sutarties šalių atstovai atsiskaito darbuotojų susirinkimui (konferencijai), kaip vykdoma kolektyvinė įmonės sutartis. Atsiskaitymo tvarka, terminai ir kitos svarbios sąlygos nustatomos pačioje kolektyvinėje sutartyje.

⁷⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 137–138.

Jokios kitos specialios atsakomybės už kolektyvinėje sutartyje numatytus įsipareigojimus įstatymai nenumato, išskyrus tai, kad DK reglamentuoja streiko skelbimo tvarką bei atsakomybę už neteisėtą streiką ir jo padarinius.

1. STREIKAI KAIP ATSAKOMYBĖS UŽ KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUOSTATŲ NESILAIKYMĄ RŪŠIS

Kaip jau minėta, kolektyvinius nesutarimus ir ginčus sprendžiančios šalys, siekdamos užtikrinti socialinę taiką, turi ne tik teisę, bet ir pareigą naudotis visomis procedūromis iki streiko. Būtent todėl kolektyvinės derybos, o ne konfliktai, yra svarbios sprendžiant minėtuosius nesutarimus ir įgyvendinant tarptautinę bei konstitucinę teisę streikuoti.

Teisė streikuoti yra įtvirtinta ES pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje, kuri po Lisabonos sutarties įsigaliojimo valstybėms narėms turi privalomą teisinę galią. Teisė streikuoti, kaip neatskiriama teisės į asociacijų laisvę dalis, pripažįstama ir TDO⁷⁰⁶. Tokia teisė kaip priemonė, skirta užtikrinti veiksmingą naudojimąsi teise į kolektyvines derybas, irgi pripažįstama minėtoje Chartijoje⁷⁰⁷.

Teisės streikuoti turiniui svarbi ir EŽTT praktika. Šis teismas, pareiškdamas nuomonę dėl EŽTK 11 straipsnio (susirinkimų ir asociacijų laisvė) taikymo ir pabrėždamas teisės į streiką svarbą, yra nurodęs, kad streikas, kuris leidžia profesinei sąjungai išreikšti savo požiūrį, yra svarbus profesinės sąjungos narių interesų apsaugos aspektas. Remdamasis EŽTT jurisprudencija dėl profesinės sąjungos, kaip darbuotojų interesus ginančio atstovo, šis teismas yra nurodęs, jog valstybės vaidmuo yra užtikrinti, kad profesinės sąjungos nariams nebūtų užkertamas ar sunkinamas kelias pasitelkti profesinę sąjungą jų interesams atstovauti ir siekti sureguliuoti santykius su darbdaviu⁷⁰⁸.

⁷⁰⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

⁷⁰⁷ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas byloje *EnerjiYapi-YolCen v. Turkey*, bylos No. 68959/01, par. 26–33.

⁷⁰⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. liepos 2 d. sprendimas byloje *Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom*, bylų No. 30668/96; 30671/96; 30678/96, par. 46.

1. Streikai kaip atsakomybės už kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymą rūšis

Tačiau EŽTT sutiko, kad teisė streikuoti (kaip vienas iš būdų ginti darbuotojo teises) nėra absoliuti ir jos įgyvendinimas gali būti siejamas su tam tikromis sąlygomis ir apribojimais. EŽTK požiūriu, yra svarbu, kad ribojimas būtų vykdomas pagal įstatymą, turėtų teisėtą tikslą ir atitiktų „primygtinį socialinį poreikį“ demokratinėje visuomenėje, būtų proporcingas⁷⁰⁹. Dėl asmenų naudojimosi EŽTK 11 straipsnio garantijomis EŽTT irgi yra išreiškęs nuomonę, kad šių teisių įgyvendinimas nėra beribis ir kartais pasirinkta ši teisių įgyvendinimo forma ir jos keliami grėsmė kitų visuomenės narių teisėms gali pateisinti atitinkamą demokratinių vertybių suvaržymą⁷¹⁰.

Konstitucijos 51 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Ši darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybę ginti savo ekonominius ir socialinius interesus, yra pamatinė.

Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką dėl reikalavimų ar darbo sąlygų, reglamentuotų šioje sutartyje, jeigu jų yra laikomasi. Apribojimas skelbti streiką netaikomas kolektyvinėje sutartyje numatytais deryboms, kurios baigiasi šalių nesutarimu.

DK 76 straipsnis įtvirtina, kad streikas – tai vienos ar kelių įmonių arba šakos darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis tairkinimo komisijos ar darbo arbitražo sprendimas nevykdomas ar vykdomas netinkamai, arba kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką, arba tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas. Streikui vadovauja profesinė sąjunga arba jos sudarytas streiko komitetas. Niekas negali būti verčiamas jame dalyvauti (arba atsisakyti dalyvauti). Streiko metu sustabdomas jame dalyvaujančių darbuotojų darbo sutarties vykdymas išsaugant darbo stažą ir valstybinio socialinio draudimo garantijas.

Streike dalyvaujantiems darbuotojams nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti savo darbo funkcijas. Derantis dėl streiko pabaigos gali būti susitariama, kad streikuotojams bus išmokėtas visas darbo užmokestis ar jo dalis.

⁷⁰⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas byloje *EnerjiYapi-YolCen v. Turkey*, bylos No. 68959/01, par. 26–33.

⁷¹⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. kovo 5 d. sprendimas byloje *Barraco v. France*, bylos No. 31684/05.

Streike nedalyvaujantiems darbuotojams, dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, mokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės, arba jie gali būti jų sutikimu perkeltami į kitą darbą.

DK 77 straipsnis nustato, kad priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę įmonėje veikianči profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai, priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba.

Streikas įmonėje skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė: skelbti įmonės streiką – daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų; skelbti įmonės struktūrinio padalinio streiką – daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų. Priimti sprendimą skelbti streiką šakos lygiu turi teisę šakos profesinių sąjungų organizacijos jų įstatuose nustatyta tvarka, aptarus Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

Apie būsimo streiko pradžią darbdavys paprastai turėtų būti įspėjamas raštu, ne vėliau kaip prieš septynias dienas nusiunčiant jam šiaime straipsnyje nustatyta tvarka priimtą sprendimą. Skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros arba tarpininkavimo metu.

Streiko komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą.

LRKT pareiškė nuomonę dėl Konstitucijos 51 straipsnio ir konstatavo, kad:

- profesinės sąjungos teisė skelbti streiką kyla iš Konstitucijoje ir įstatymuose garantuotos darbuotojų teisės streikuoti;
- profesinė sąjunga gali skelbti streiką tik tada, kai tam pritaria dauguma įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbančių asmenų;
- skelbdama streiką, profesinė sąjunga vykdo tiek profesinės sąjungos narių, tiek kitų tos įmonės darbuotojų valią;
- ši teisė dėl tam tikrų tarnybų arba dėl atitinkamų valstybės tarnautojų pareigų specifikos gali būti apribota įstatymu, remiantis šio straipsnio 2 dalimi, kurioje nustatyta, kad šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas.

Teisės streikuoti apribojimai

Kaip minėta, priimti sprendimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniam padalinijai turi teisę įmonėje veikianti profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka arba, įstatymo nustatytais atvejais, ir darbo taryba.

Prieš streiką gali būti organizuojamas įspėjamasis streikas, kuris negali trukti ilgiau kaip dvi valandas ir profesinės sąjungos įgaliotojo valdymo organo arba darbo tarybos rašytiniu sprendimu gali būti skelbiamas be atskiro darbuotojų pritarimo.

DK numatyta, kad darbdavys turėtų būti įspėjamas anksčiau (ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų), kai sprendimą skelbti streiką (taip pat ir įspėjamąjį) priima geležinkelių ir viešojo miesto transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonės. Iki 2008 m. liepos 1 d. toks reikalavimas buvo numatytas ir tais atvejais, kai streikas buvo skelbiamas ryšių, energetikos, farmacijos, maisto, vandens, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių veiklos sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ir sveikatai. Taigi nuo 2008 m. liepos 1 d. šis sąrašas sutrumpintas.

Sprendime skelbti streiką nurodoma:

- reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas;
- streiko pradžia;
- streikui vadovaujantis organas.

Vadovaujantis DK 78 straipsnio 1 dalimi, skelbti streiką šiuo metu draudžiama tik greitosios medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams. Šių darbuotojų reikalavimus sprendžia darbo arbitražas. Iki 2008 m. liepos 1 d. toks draudimas galiojo ir vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis). Dėl šių tarnybų darbuotojų reikalavimų turėjo spręsti Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose ir regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo ar nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis (78 straipsnio 2 dalis). Kaip minėta, kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi (to paties straipsnio 3 dalis).

Pagal DK 80 straipsnio 1 dalį, streiko komitetas kartu su darbdaviu privalo užtikrinti turto ir žmonių apsaugą. DK 80 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad streiko geležinkelių ir miesto viešojo transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos ir atliekų išvežimo įmonėse metu turi būti užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos). Jas savo susitarimu per tris dienas nuo įspėjimo apie būsimą streiką įteikimo darbdaviui dienos nustato kolektyvinio darbo ginčo šalys ir apie tai atitinkamai raštu informuoja Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją. Šių sąlygų vykdymą užtikrina streiko komitetas, darbdavys ir jų skirti darbuotojai. Kolektyvinio darbo ginčo šalims nesusitarus, sprendimą dėl minėtųjų neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų priima Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis (DK 80 straipsnio 3 dalis). Jeigu tokios sąlygos nevykdomos, Vyriausybė arba savivaldybės vykdomoji institucija joms užtikrinti gali pasitelkti kitas tarnybas (DK 80 straipsnio 4 dalis).

Šiuo metu galiojančioje DK 81 straipsnio redakcijoje⁷¹¹ nustatyta, kad darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl paskelbto streiko pripažinimo neteisėtu. Byla turėtų būti išnagrinėjama per dešimt dienų. Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, šis negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turėtų būti nedelsiant nutraukiamas. Jeigu kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos) geležinkelių ir viešojo miesto transporto, civilinės aviacijos, medicinos, vandens, elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, kanalizacijos, atliekų išvežimo ir nuolatinės liftų priežiūros įmonėse ir tai gali kelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę šiose įmonėse trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o jau prasidėjusį – tokiam pat laikui sustabdyti.

⁷¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 71, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 101 straipsniu įstatymas. Teisės aktų registras, 2014, Nr. 2014-05777.

1. Streikai kaip atsakomybės už kolektyvinės sutarties nuostatų nesilaikymą rūšis

Siekiant aptarti kolektyvinių derybų principo ir teisės streikuoti veiksmingumą, aktuali „Švyturio“ byla, kurią nagrinėjant susiklosčiusi teismų praktika ir lėmė poreikį pakeisti minėtąsias DK nuostatas.

Klaipėdos apygardos teismas nagrinėjo atsakovių AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos atskirąjį skundą dėl Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. birželio 20 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 2-9660-676/2011 pripažinti streiką neteisėtu⁷¹². Iš byloje esančių duomenų nustatyta, kad ginčas tarp šalių kilo dėl neterminuoto streiko pripažinimo neteisėtu.

Ieškovas UAB „Švyturys-Utenos Alus“ kreipėsi į teismą ir prašė pripažinti:

- minėtąjį paskelbtą streiką neteisėtu;
- UAB „Švyturys-Utenos alus“ darbuotojų susirinkimo balsavimo rezultatus dėl pritarimo skelbti streiką ieškovo gamybiniam padalinyje pripažinti negaliojančiais;
- priteisti iš atsakovų bylinėjimosi išlaidas.

Be to, siekdamas užtikrinti, kad reikalavimas bus vykdomas, minėtasis ieškovas prašė taikyti laikinąsias apsaugos priemones – uždrausti atsakovams skelbti, organizuoti ir vykdyti streiką ieškovo gamybiniam padalinyje – „Švyturio“ ir Utenos alaus daryklose – tol, kol šioje byloje bus priimtas teismo sprendimas.

Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2011 m. birželio 20 d. nutartimi iš dalies tenkino tokį ieškovo prašymą dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo ir Utenos alaus darbininkų sąjungos bei UAB „Švyturys-Utenos alus“ jungtinės profsąjungų atstovybės sprendimu skelbtą 2011 m. birželio 23 d. streiką atidėjo trisdešimčiai dienų, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjunga nesutiko su tokia pirmosios instancijos teismo nutartimi ir teigė, kad teismas, atidėjęs jų paskelbtą streiką, nepagrįstai apribojo konstitucinę darbuotojų teisę streikuoti, todėl atskiruoju skundu prašė Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. birželio 20 d. nutartį panaikinti ir išspręsti klausimą iš esmės – atimesti UAB „Švyturys-Utenos alus“ prašymą dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo ir priteisti bylinėjimosi išlaidas. Tačiau UAB „Švyturys-Utenos alus“ atsiliepimu

⁷¹² Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. liepos 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Švyturys-Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, bylos Nr. 2S-1516-460/2011.

į atskirąjį skundą nurodė, kad Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2011 m. liepos 5 d. sprendimu pats panaikino skundžiamą teismo 2011 m. birželio 20 d. nutartį dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo, todėl apeliacinis procesas nebetenka prasmės, nes klausimas jau išspręstas. Atsižvelgiant į tai, apeliacinis procesas dėl laikinųjų apsaugos priemonių buvo nutrauktas, o svarbiausias atsakovių argumentas, kad teismas, atidėjęs jų paskelbtą streiką, nepagrįstai apribojo konstitucinę darbuotojų teisę streikuoti, teismų liko neįvertintas. Šiuo atveju svarbi aplinkybė, kad minėtieji teismų sprendimai ir nutartys dėl laikinųjų apsaugos priemonių taikymo streiko organizavimą sustabdė šešiolikai dienų. Tačiau teismas, vertindamas laikinųjų apsaugos priemonių taikymo poreikį, rėmėsi tik Civilinio proceso kodekso nuostatomis ir argumentavo, kad „pagrindas laikinosioms apsaugos priemonėms taikyti yra pagrįsta teismo abejonė, jog nesiėmus laikinųjų apsaugos priemonių teismo sprendimo įvykdymas gali pasunkėti arba pasidaryti nebeįmanomas“ (CPK 144 straipsnio 1 dalis). Teismo nuomone, taikydamas laikinasias apsaugos priemones teismas nesprensdžia šalių ginčo, o tik patikrina, ar yra pagrindas jas taikyti, ir atsižvelgia į prašomo užtikrinti reikalavimo pobūdį, nurodomą jo faktinį pagrindą ir į tai, kad laikinųjų apsaugos priemonių taikymas pagal nustatytas aplinkybes būtų adekvatus siekiamam tikslui, nepažeistų proporcingumo ir ekonomiškumo principų, proceso šalių interesų pusiausvyros. Anot teismo, netaikant laikinųjų apsaugos priemonių ir neatidedant atsakovių paskelbto streiko, teismo sprendimo vykdymas, pripažinus streiką neteisėtu, gali tapti nebeįmanomas, nes streikas jau bus įvykęs.

Kaip svarbią aplinkybę teismas vertino ir tai, kad dėl streiko UAB „Švyturys-Utenos Alus“ galėjo patirti didelę žalą. Teismas rėmėsi EŽTT, kuris yra pareiškęs, kad teisė streikuoti (kaip vienas iš būdų ginti darbuotojo teises) nėra absoliuti ir jos įgyvendinimas galėtų būti siejamas su tam tikromis sąlygomis ir ribojimais. Nors streikuodami darbuotojai siekia patenkinti savo darbo, socialinius ir ekonominius interesus, streikai neišvengiamai sukelia neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių, dėl jų nukenčia visos visuomenės ar jos dalies interesai. Dėl nurodytųjų priežasčių turėtų būti išlaikoma ginamų teisių pusiausvyra ir kartu pabrėžiama pirmiau nurodyta šio instituto svarba darbuotojams, ginantiems savo interesus.

Nagrinėjamoju atveju pirmosios instancijos teismas rėmėsi DK 81 straipsnio 4 dalimi, kurioje nustatyta, jog „jei kyla tiesioginė grėsmė, kad gali būti neužtikrintos neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos), ir tai gali sukelti pavojų žmonių gyvybei, sveikatai ir saugumui, teismas turi teisę trisdešimčiai dienų atidėti dar neprasidėjusį streiką, o prasidėjusį tokiam pat laikui sustabdyti“. Teismo nuomone, planuojamas streikas neišvengiamai būtų sukėlęs neigiamų socialinių ir ekonominių padarinių ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams. Taigi teismas, atsižvelgdamas į tai, kad atskirajame skunde nebuvo nurodyti argumentai, kodėl streiko rengimas kitu metu pažeistų darbuotojų teises ir jų interesus, pritaikė laikinąsias apsaugos priemones ir atidėjo šį streiką. Įvertinęs minėtąsias aplinkybes, Klaipėdos apygardos teismas sprendė, ar laikinosios apsaugos priemonės dėl streiko atidėjimo buvo taikomos pagrįstai.

Reikėtų pabrėžti, kad 2014 m. gegužės 15 d. įstatymu Nr. XII-902 patikslintas DK 81 straipsnis numato, kad paskelbus streiką darbdavys ar reikalavimus gavęs subjektas gali kreiptis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Teismas bylą turi išnagrinėti per dešimt dienų (1 dalis). Įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, šis negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turėtų būti nedelsiant nutraukiamas (3 dalis). Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis yra paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų.

2. ATSAKOMYBĖ, KYLANTI DĖL NETEISĖTO STREIKO ORGANIZAVIMO

Vadovaujantis DK 85 straipsniu, neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, jeigu ji skelbė šį streiką. Jeigu profesinės sąjungos lėšų nuostoliams atlyginti nepakanka, darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, pagal kolektyvinę sutartį skirtas darbuotojų atlyginimų priemokoms ar kitoms papildomoms įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms (DK 85 straipsnio 2 dalis).

Tuo atveju, kai neteisėtą streiką organizavo darbo taryba, tokio streiko metu padarytiems nuostoliams atlyginti darbdavys savo sprendimu gali naudoti lėšas, pagal kolektyvinę sutartį skirtas darbuotojų atlyginimų priemokoms ir kitoms papildomoms įstatymų nenustatytoms lengvatoms ir kompensacijoms (DK 85 straipsnio 3 dalis).

Įmonės, struktūrinio padalinio vadovams ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė DK 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti taikoma drausminė atsakomybė, be to, jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žalos. Kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims padaryta žala atlyginama pagal galiojančius įstatymus.

3. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ŠALIŲ ATSAKOMYBĖS UŽ ĮSIPAREIGOJIMUS PRINCIPŲ TAIKymo DARBO GINČŲ BYLOSE TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Apibendrinant teismų praktiką galima pateikti keletą svarbesnių klausimų ir išvadų.

1. dėl individualių darbdavio susitarimų su darbuotojais, kurie neužkerta kelio vėliau tiems patiems darbuotojams derėtis su darbdaviu arba spręsti analogiškus klausimus išreiškiant valią dėl streiko skelbimo ir jame dalyvaujant, LAT konstatuota: kai buvo išreikšta daugumos darbuotojų valia skelbti streiką, atskirų profesinės sąjungos narių sutikimai su darbdavio pasiūlytu darbo sutarties sąlygų pakeitimu negali lemti išvados, kad šie darbuotojai atsisakė galimybės toliau ginti savo teises profesinės sąjungos skelbiamo streiko būdu ir slapto balsavimo rezultatai dėl streiko skelbimo tampa negaliojantys. Darbuotojai, pasiekę minimalią savo teisių apsaugą (sutarę su darbdaviu dėl darbo užmokesčio), nepraranda galimybės įstatymo nustatytomis priemonėmis ir tvarka siekti savo teisių įgyvendinimo. Šiuo atveju svarbus jau minėtas valstybės vaidmuo užtikrinant, kad profesinės sąjungos nariams nebūtų užkirstas ar suvaržytas kelias pasinaudoti

3. Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus principo taikymo darbo ginčų bylose tyrimo rezultatų apibendrinimas

profesine sąjunga jų interesams atstovauti, siekiant sureguliuoti santykius su darbdaviu⁷¹³. Darbuotojo teisės geriausiai jo interesus ginti kolektyviai, jeigu jis prieš tai individualiai susitarė su darbdaviu dėl darbo sąlygų, ribojimas nepagrįstai susiaurintų darbuotojo teisę pasinaudoti profesine sąjunga, kaip tam tikru savo darbo teisių garantu, taip pat sumenkintų profesinės sąjungos vaidmenį. Toks aiškinimas yra susijęs su teisės į asociacijos laisvę neproporcingo apribojimo grėsme, galinčia atgrasyti asmenis nuo jungimosi į kolektyvinius darinius darbo santykių srityje⁷¹⁴.

2. Teisė streikuoti nėra absoliuti. Geranoriškumas ir pagalba teisėtiems savitarpio interesams atspindi ir kolektyvinių nesutarimų sprendimo tvarkoje, kurią, vengiant streikų kaip *ultima ratio* priemonės, galinčios pakenkti ir darbdavio bei visuomenės interesams, numato pats įstatymų leidėjas, nustatydamas privalomąją tvarką, į kurią kolektyvinių derybų šalys turėtų atsižvelgti prieš skelbdamos streiką. Kaip minėta, kolektyvinių derybų principas nėra susijęs vien su derybomis dėl kolektyvinės sutarties, šis principas yra neatsiejama kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo dalis, įgalinanti įstatymų leidėją nustatyti atitinkamą ypatingą kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo tvarką. Streikas yra pripažįstamas tik kaip *ultima ratio* priemonė, t. y. gali būti organizuojamas tik tada, kai visos nekonfliktinės priemonės jau yra panaudotos. Būtent privalomas kolektyvinio ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra pagrįstas kolektyvinių derybų laisvės principu, vadinasi, ginčo šalys tarpusavio susitarimais aktyviai dalyvauja sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą. Dėl streikų neišvengiamai nukenčia visos visuomenės ar tam tikros jos dalies interesai. Dėl nurodytųjų priežasčių turėtų būti išlaikoma ginamų teisių pusiausvyra ir kartu pabrėžiama pirmiau nurodyta šio instituto svarba darbuotojams, ginantiems savo interesus. Taigi teisė streikuoti nėra beribė ir kartais pasirinkta ši teisių įgyvendinimo forma bei jos keliami grėsmė kitų visuomenės narių teisėms gali pateisinti jos ribojimą Konstitucijoje

⁷¹³ Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. liepos 2 d. sprendimas bylose *Wilson, National Union of Journalist sand Others v. United Kingdom*, bylų Nr. 30668/96; 30671/96; 30678/96, par. 46.

⁷¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-15/2011.

ir įstatymuose. Paprastai tokie ribojimai siejami su reikalavimais tam tikrai darbuotojų daliai išreikšti savo pritarimą streikui, darbdavio įspėjimu apie streiką, apibrėžimu tam tikrų atvejų, kada streikuoti yra draudžiama, arba kai taikoma ypatinga teisės streikuoti įgyvendinimo tvarka⁷¹⁵, taip pat teismams taikant laikinas apsaugos priemones ir taip sustabdant paskelbto streiko įgyvendinimą.

Vienašališkas kolektyvinėmis derybomis suderintos valios nepaisymas (net laikinai) pažeidžia teisę kolektyviai derėtis ir derybų geros valios principą bei lemia profesinės sąjungos teisę siekti kompromiso kraštutinėmis priemonėmis – skelbti streiką. Geros valios principas svarbus ir sprendžiant kolektyvinius nesutarimus. Kiekvieną susiklosčiusią situaciją būtina įvertinti derybų sąžiningumo principo, kuris yra tiesiogiai susijęs su pagarbos interesų pusiausvyros principo užtikrinimu kolektyvinių derybų metu, aspektu. Kolektyvinių derybų kontekste svarbus pareiktų reikalavimų pobūdis ir reali galimybė juos įgyvendinti. Taigi kiekvienu atveju, remiantis sąžiningumo, protingumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise principais, būtina įvertinti, ar prieš skelbiant streiką abi šalys geranoriškai siekė sutarimo⁷¹⁶.

Kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia pastangas pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. Kaip minėta, vien ta aplinkybė, kad besiderančios šalys nepriėmė jas abi tenkinančio sprendimo, pati savaime dar nereiškia nesąžiningų derybų.

Čia nagrinėtas principas labai glaudžiai susijęs su ankstesniuose skyriuose aptartais asociacijų ir kolektyvinių derybų principais, todėl vengiant kartojimosi išsamiau nebus nagrinėjamas.

⁷¹⁵ *Ibid.*

⁷¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-15/2011.

Darbo santykiai yra dinamiški, todėl darbo teisės šaltiniu laikytinos ne tik DK ar kitų įstatymų normos, bet ir darbo teisės principai, kurie taikytini atsižvelgiant į besikeičiančias ekonomines ir socialines sąlygas, konkrečias kiekvienos bylos aplinkybes. DK 2 straipsnyje įtvirtinti principai taikomi aiškinant konkrečius šio kodekso straipsnius (teisės principai taikomi kaip teisės analogija). Teisės norma negali būti visais atvejais interpretuojama vienos šalies naudai – taip gali būti iškreipiama jos esmė, todėl, nesant teisės principų, teismui būtų suvaržoma diskrecijos teisė ieškoti interesų pusiausvyros ar priimti teisingą sprendimą. Teismai, pasitelkdami darbo teisės principus, gali veiksmingai užtikrinti tinkamą darbo teisės normų taikymą, kuris atitiktų ekonominę ir socialinę laikotarpio dvasią, nes darbo teisės įstatymų pakeitimai dažniausiai vėluoja atspindėti įvykusius socialinius ir ekonominius pokyčius. Svarbiausia išlaikyti teismų praktikos nuoseklumą ir nuspėjamumą, o keisti teismų praktikos suformuluotas teisės normų aiškinimo ir taikymo taisykles reikėtų tik išimtiniais atvejais ir argumentuotai. Šie principai nenustato konkrečių elgesio taisyklių, bet įtvirtina bendruosius DK pradmenis ir idėjas, vadinasi, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų bei nepiktnaudžiauti teise. Atlikta analizė dar kartą patvirtina, kad darbo santykiai yra dinamiški, ir darbo teisės principai turi būti taikomi atsižvelgiant į besikeičiančias ekonomines ir socialines sąlygas, konkrečias kiekvienos bylos aplinkybes.

Analizuojant principų taikymą pagal bylų kategorijas įsitikinta, kad visose analizei atrinktose bylose pagal teismo sudėtį dominavo vienasmeniai teismai, o pagal teismų rūšį – apylinių ir apygardų teismai. Darbo teisės principai dažniau taikomi civilinėse nei administracinėse bylose. Darbo ginčų bylų sprendimuose dažniausiai pasirenkamas teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principas. Bent vienas darbo teisės principas pritaikomas kas trečioje darbo ginčo byloje. Darbo teisės principų taikymas per tyrimui imtą laikotarpį dažnėjo

(kasmet taikomų principų įvairovė didėjo). Vis dėlto dauguma analizuotų darbo teisės principų (8 iš 14) taikomi retai arba labai retai.

Teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai bylose yra ir gali būti taikomi tiesiogiai, t. y. tiriant ginčo šalių elgesio atitiktį konkrečiam principui arba visiems principams kartu. Taikant principus, labai svarbu tiksliai ir išsamiai nustatyti šias bylos aplinkybes: šalių elgesį ir jo motyvus, kaltę, interesus, šalių statusą ir kt. Reikėtų pabrėžti, kad normų taikymas negali būti atsietas nuo teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų. Minėtųjų principų taikymas būtinas siekiant užtikrinti darbo teisės subjektų interesų pusiausvyrą aiškinant ir taikant teisės normas ir nustatytus šalių susitarimus ar užpildant teisės spragas. Vis dėlto teismai turėtų argumentuoti, kodėl taiko minėtuosius principus, ir paaiškinti, pagrįsti jų taikymą, nes priešingu atveju neužtikrinamas teisinio reguliavimo teisės principais tikslas.

Asociacijų laisvės principo turinys ir jo taikymo praktika Lietuvos teismų praktikoje visiškai atitinka tarptautinę teisę ir praktiką. Kita vertus, nedidelė bylų dalis (šis principas buvo taikomas vos trijose iš visų anketuotų bylų) galėtų būti paaiškinama mažu atitinkamų visuomeninių teisinių santykių, kurie yra susiję su šio principo taikymu praktikoje, paplitimu: Lietuvoje vos penkiolikoje procentų darbo vietų veikia kolektyvinės sutartys.

Nors **laisvės pasirinkti darbą principas** yra pripažįstamas ir tarptautiniu, ir nacionaliniu lygiu, jis gali būti aiškinamas plečiamuoju aspektu ir apima teisę laisvai rinktis ir įgyti profesiją, teisę į ūkinės veiklos laisvę, laisvą darbuotojų judėjimą, darbą valstybės tarnyboje ir pan. Kita vertus, šis principas nėra absoliutus ir negali užtikrinti pagedaujanamų darbo garantijų. Todėl laisvė rinktis darbą gali būti ribojama įstatymų nustatytais pagrindais. Galima pritarti LRKT nuostatai, kad gana dažnai įstatymai nepagrįstai varžo šias teises.

Valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą principo analizė rodo, kad valstybė turėtų padėti asmeniui įgyvendinti teisę į darbą ir užtikrinti gyventojų užimtumą, nes lieka daug neišspręstų problemų ir dar atsiranda naujų (migrantų antplūdžiai iš trečiųjų šalių). Tačiau teikiamos socialinės garantijos negali tapti piktnaudžiavimo įrankiu, nes visų pirma pats asmuo privalo rūpintis savo gerove.

Darbo teisės subjektų lygybės, vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principo taikymas Lietuvoje yra naujas sudėtingas procesas tiek teisės aktų kūrėjams, tiek ir juos taikantiems teisėjams. Lietuvos nacionalinė teisė šio principo atžvilgiu nėra gausi ir išsami, todėl nuolat pildoma ir tobulinama. Kita vertus, šio principo kildinimas iš tarptautinių teisės aktų ir Konstitucijos verčia į lygybės principą žvelgti plačiau dėl nuolat atnaujinamo ir plečiamo lygybės pagrindų sąrašo bei teismų išaiškinimų dėl prioritetinės pažeidžiamiausių asmenų grupių apsaugos, asmens orumo svarbos suvokimo ir kt. Todėl teismai, nagrinėdami lygybės principą, ne tik taiko ir aiškina pažeidimo metu galiojusias teisės normas, bet ir atsižvelgia į sprendimo priėmimo metu galiojančias nuostatas, kurios atitinka patvirtintus tarptautinius standartus ir ES direktyvų nuostatas. Lygybės principas Lietuvos teismų praktikoje dažniausiai buvo taikomas nutraukiant darbo sutartį, apmokėjimo už darbą bylose, skiriant drausminę nuobaudą, atsisakius priimti į tam tikrą darbą ar pareigas ir kitose bylose. Kita vertus, sprenddami ginčus dėl lygybės užtikrinimo teismai turėtų būti aktyvūs perkeldami įrodinėjimo našta pažeidėjui. Tačiau teismai ne visada buvo nuoseklūs taikydami įrodinėjimo naštos skirstymo taisyklę.

Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas sietinas ir su vienu iš labiausiai ES akcentuojamų principų – solidarumu. Darbdaviai ir darbuotojai, nepaisydami teisės aktų nuostatų dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų, pažeidžia šio principo reikalavimus. Žinoma, didžiausia atsakomybė tenka darbdaviui, tačiau ir pats darbuotojas privalo rūpintis savo saugumu bei sveikata, todėl turėtų būti pabrėžiama ir darbuotojo atsakomybė, kildinama iš solidarumo principo.

Darbo užmokestis darbo santykių srityje turi garantinį pobūdį. Darbo užmokesčio garantavimas glaudžiai susijęs su iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai sumokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdo būtinas darbo sutarties sąlygas. Garantinį pobūdį darbo užmokestis įgyja tada, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu ir neatsižvelgiama į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Lietuvoje yra nustatomas minimalusis darbo užmokestis. Kita vertus, garantija gauti sulygtą visą darbo užmokestį gali būti apribota tik įstatymais. Atlikta bylų analizė parodė, kad **teisingo**

apmokėjimo už darbą principas, atmetus bendruosius – teisingumo, protingumo, sąžiningumo ir proporcingumo – principus, yra vienas dažniausiai taikomų teismų praktikoje. Reikėtų pabrėžti, kad šis principas yra labiausiai teismų išplėtotas, nes net 50 proc. bylų šiuo principu remiamasi atsižvelgiant į anksčiau suformuotą teismų praktiką.

Teisėtų lūkesčių principas, kildinamas iš teisinio saugumo principo, yra glaudžiai susijęs su kitais principais, tokiais kaip žmogaus teisių apsaugos ir kt., bei aptinkamas ir teisinių darbo santykių srityje. Teismų praktikos analizė parodė, kad teisėtų lūkesčių principas buvo taikomas sprendžiant įvairius darbo ginčus: dėl atleidimo iš darbo atvejų, darbo apmokėjimo, dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, dėl papildomo darbo ir jo apmokėjimo ir kt.

Atkreiptinas dėmesys, kad teismai, taikydami **proporcingumo principą**, ne tik nustato darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų vienovę (aiškinasi, ar nebūta kurios nors šalies piktnaudžiavimo), bet ir pažeidimo bei sankcijos santykį, be to, įvertinę visas aplinkybes, nustato ir pačios sankcijos dydį bei atsižvelgia į kitų galimų interesų pusiausvyrą. Kita vertus, teismai nėra nuoseklūs, nes dar nėra suformuotos bendrosios sankcijos dydžio apskaičiavimo, jos proporcijų mažinimo ar nemažinimo praktikos – kiekvienu atveju vertinama nevienodai ir padariniai būna skirtingi. Todėl neaišku, ar tikrai bus įvykdytas teisingumas.

Priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas ir jį detalizuojančios nuostatos tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje buvo plėtojamos atsižvelgiant į įvairių laikotarpių aktualijas. Iš pradžių aptariamasis teisės principas buvo siejamas su vergovės panaikinimu, vaikų darbo draudimu, vėliau jo taikymas plėtojamas uždraudžiant ir kitas jo pasireiškimo formas, pavyzdžiui, vertimą atidirbti už tam tikras socialinio draudimo įmokų mokėjimu paremtas socialines išmokas, prekybą žmonėmis, vaikų įtraukimą į nusikaltimus. Šiuolaikiniame pasaulyje priverstinis ir privalomasis darbas dažniausiai pasitaiko dėl baimės ar socialinio ir ekonominio nesaugumo, sudarančio sąlygas naudoti ekonominę prievartą ir įtraukti asmenis į atitinkamą prievartinę veiklą (legalią ir nelegalią). Ypač šiandien priverstinio ir privalomojo darbo draudimo principas peržengia darbo teisės ribas. Manytume, kad mažą tokių teisinių bylų kiekį Lietuvoje lemia tokios

veikos latentškumas ir pačių žmonių, kurie iš esmės yra aukos, baimė ar negalėjimas kreiptis į teismus, nepakankamas valstybės institucijų dėmesys ir pagalba šiems asmenims.

Nors **darbo santykių stabilumo principas** taikomas pakankamai, jo taikymas bylose nėra labai motyvuotas, paremtas konkrečiais argumentais, tarptautiniais teisės aktais ar ES direktyvomis. Teismai dažniausiai taiko konkrečias teisės normas, kurios yra išvestinės iš stabilumo darbo teisėje idėjos, tačiau tiesiogiai minėtasis principas taikomas gana retai. Darbo santykių stabilumo principas Lietuvos darbo įstatymuose yra gerai įgyvendintas ir teismams nereikia juo dažnai vadovautis siekiant užpildyti teisės spragas ar spręsti kolizijas.

Iš atlikto tyrimo matyti, kad **darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizinės savybės principas** buvo labai retai taikomas darbo bylose, dažniausiai tiesiogiai neįvardijamas. Tačiau negalima teigti, kad jis apskritai netaikomas Lietuvos teismų praktikoje. Tokio prieštaravimo ištakos gali būti šio principo kaip konkrečios darbo teisės normos aiškus ir detalus taikymas, tad vadovautis „abstrakčiu“ principu, kai yra konkreti teisės norma, nebėra poreikio. Atliekant tyrimą buvo sunku atskirti, kuriais atvejais vadovaujama norma, o kurias – principu. Kai normos jau turi nusistovėjusias savo taikymo taisykles, tiksliai nustatyti, su kokio principo „kepure“ (teisingumo, diferenciacijos, proporcingumo ir pan.) jos taikomos, nebėra tikslo ir prasmės. Vertinant bylas kokybiniu požiūriu, matomi tie patys pasikartojantys ieškinių motyvai – neteisėtas atleidimas iš darbo, neatsižvelgiant į tai, kad valstybė nustato diferencijuotą reguliavimą ir kai kuriems asmenims suteikia daugiau apsaugos garantijų.

Apibendrinant **kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus, principo** taikymą, reikėtų pabrėžti, kad jo įgyvendinimas grindžiamas šiais svarbiausiais aspektais: 1) savanoriškumo ir savarankiškumo priimančios šalies susaistančius įsipareigojimus, 2) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo kolektyvinių derybų metu vadovaujantis protinumo, teisingumo, draudimo piktnaudžiauti teise ir kitais principais; 3) realaus įsipareigojimų vykdymo, 4) objektyvios informacijos suteikimo, 5) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, 6) šalių lygiateisiškumo, 7) ypatingo profesinių sąjungų vaidmens, 8) geranoriškumo ir

pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, 9) teisingos pusiausvyros ir geros valios, 10) sąžiningumo, 11) valstybės dalyvavimo. Valstybės turi nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris padėtų socialiniams partneriams vesti kolektyvines derybas, tačiau valstybės galimybės skatinti kolektyvines derybas yra ribotos, nes šiuo skatinimu vienos organizacijos negali būti nepagrįstai stiprinamos labiau nei kitos.

Kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus principas nėra dažnai taikomas teismų praktikoje, nes ir pati kolektyvinė teisė Lietuvoje formuojasi gana vangiai. Išskirtini keli probleminiai klausimai, kuriuos akcentavo teismai, sprenddami tokio pobūdžio ginčus: 1) individualūs darbdavio susitarimai su darbuotojais vėliau neužkerta kelio tiems patiems darbuotojams derėtis su darbdaviu arba spręsti analogiškus klausimus išreiškiant valią dėl streiko skelbimo ir dalyvavimo jame; 2) teisė streikuoti nėra beribė ir kartais pasirinkta jos įgyvendinimo forma ir keliama grėsmė kitų visuomenės narių teisėms gali pateisinti šios teisės ribojimą Konstitucija ir įstatymais. Paprastai tokie ribojimai siejami su reikalavimais tam tikrai darbuotojų daliai išreikšti savo pritarimą streikui, darbdavio įspėjimu apie streiką, tam tikrų atvejų apibrėžimu, kada streikuoti yra draudžiama arba taikoma ypatinga teisės streikuoti įgyvendinimo tvarka.

The idea to write about the application of the principles of labour law in judicial practice was born due to several reasons: first of all, when the principles of labour law established by Article 2 of the Labour Code are being explained to students during lectures, many questions arise – why it is necessary at all, since everything is precisely regulated by the Labour Code; secondly, there is a wish to evaluate through judicial practice what role do these principles play, moreover, the legal regulation of labour “does not keep pace” with the changing society, its needs and opportunities in the labour process to apply the principles of flexicurity, advanced technology, and when the norms of the Labour Code are either ignored and not applicable or are followed by the parties only “in case of need”, “superficially”, and on general grounds. The third reason was determined by the appearance of the draft edition of the new Labour Code in 2015, where the principles of labour law are not being named any longer, but they are simply spread through the whole code.

The purpose of the law principles is to assist in the application of norms or to explain its content in terms of values by not competing among each other and not denying each other. Constitutional states follow a fundamental constitutional principle – “no any law or a legal act contrary to the Constitution is in power” that defines the superiority of the Constitution in the system of legal acts. Some constitutional principles are established in the constitutional norms formulated *expressis verbis*. Others, though being not established with *expressis verbis*, are reflected in them and are derived from the constitutional norms as well as from other constitutional principles that are reflected from these norms.

To speak of the principles of labour law and their place and role in the legal system, article 9(4) of the Labour Code names the cases of the direct application of the principles: if the relations specified in article 1 of this Code (i.e. in case when there is no direct norm that regulates certain relations in the norms of labour law, the norms of labour law are applied which regulate similar relations) are not regulated by labour laws and regulatory acts, and provisions of other branches of law which regulate similar relations are not applicable to them, the principles listed in article 2(1) shall be applied when settling the arising disputes. On the other hand, scholars highlight another role of these principles as well – they have a big influence on the creation of law/in the lawmaking process and

are important in the application of laws and explanation of legal acts⁷¹⁷. The principles of law make the system of labour law to be logic. In the cases where the Code and other laws do not directly prohibit the subjects of legal relations pertaining to labour to establish, of their own accord and by way of agreement, mutual rights and obligations, the above subjects shall be guided by the principles of justice, reasonableness and good faith (the Labour Code, article 4(4)). In addition, to follow article 10 of the Labour Code which identifies that the provisions of this Code shall be interpreted having regard to the system and structure of the Code in order to ensure the uniformity of the Code and compatibility of its individual constituent parts. In this case, every norm of the Labour Code shall be explained with regard to the system and all the other norms of the Code including article 2 of this Code. It should be mentioned that since the principles established by article 2 are the fundamental guidelines for the overall regulation of labour legal relations, the explanation of other norms of labour law has to ensure that the content of the norms being explained would not contradict the principles and would accord with their meaning and aims.

This research aimed at assessing the application of the labour law principles established by the Labour Code in judicial practice, to identify the gaps in the regulation of legal norms that are covered by courts which explain or apply respective norms with the assistance of legal principles. To achieve the aim set, a theoretical analysis of all eleven principles peculiar to labour law and some of general principles related to the former was carried out. The quantitative analysis of the content of court decisions allowed fixing general tendencies and conditions of the application of law principles in cases, find out practical problems of the comprehension and application of the labour law principles in individual labour law institutes. The method of data collection was quantitative content analysis by applying the instrument of a structured questionnaire.

The research findings indicated that according to court composition, sole courts were dominating, and according to the type of court – district and regional courts were prevailing in the cases selected for analysis. The principles of labour law are applied more often in civil cases rather than in administrative cases. The cases for settlement of labour

⁷¹⁷ See: TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Labour Law*, V., 1999, p. 28; *Labour Law: a textbook*. NEKROŠIUS, I., *et al.* Vilnius: The Center of Legal Information, 2008, p. 26; *Labour Law: a textbook*. DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* Vilnius: Mykolas Romeris University, 2008, p. 30.

disputes apply the following principles of labour law: justice, good faith and reasonableness, proportionality and fair remuneration for work. Two of the principles indicated by article 2 of the Labour Code – “Prohibition of all forms of forced and compulsory labour” and “State aid to persons in realising the right to employment” were not applied in any of the cases. However, in general, at least one of the principles of labour law has been applied in every third case of labour dispute settlement. The range of the applied labour law principles increased during the course of the analysis period (the variety of the principles being applied increased with every year). However, the greater part of the labour law principles under discussion (8 out of 14) were applied rarely or very rarely.

The principles of justice, reasonableness and good faith may be and are applied in the cases directly, i.e. when investigating the correspondence of the behaviour of the dispute parties with the respective principle or these principles taken altogether. The application of the principles of justice, reasonableness and good faith is necessary in order to ensure the balance of the interests of the labour law subjects when explaining and applying legal norms, settlements of parties and filling the gaps in law, however, courts should give the reasoning on why they apply the above mentioned principles and should explain the grounds for their application, otherwise, the aim of the legal regulation by the principles of law shall not be ensured.

When applying the **principle of proportionality**, the courts are not consistent since uniform practice regarding the calculation of the very proportion of the sanction, its proportion reduction to be applied or not is not created – in every case the assessment is different as well as different are the arising consequences.

The **principle of fair remuneration for work**, to leave the general principles of justice, reasonableness and good faith aside, is one of the most popular principles to be applied in judicial practice. It asks to be mentioned that this principle is developed the most by courts since 50 percent of the cases made their grounds on this principle due to previously formed judicial practice.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Publikacijos

1. AKEHURST, M.; MALANCZUK, P. Šiuolaikinis tarptautinės teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2000.
2. AMBRAZEVIČIUTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, Nr. 22(1), 2015.
3. AMBRAZEVIČIUTĖ, K.; BALTRIMAS, J.; MAURICE-MACKUVIENĖ, E. Teisės į nuosavybę, teisės į ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyvą, vartotojų teisių užtikrinimo problemos. Mokslo studija. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2012.
4. BAGDANSKIS, T. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai: dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką sumažinimo. Vilnius, 2011 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-23], <<http://www.dtakademija.lt/naujienos/del-vidutinio-darbo-uzmokescio-uz-priverstines-pravaikstos-laika-sumazinimo.html>>.
5. BAGDANSKIS, T. Nekonkuravimo susitarimų, sudaromų tarp darbdavio ir darbuotojo, reglamentavimo ir taikymo problemos. *Jurisprudencija*, Nr. 20(3), 2013.
6. BAGDONAS, A., *et al.* Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007.
7. BAKŠEVIČIENĖ, R. Teisės principai Lietuvoje – pagalbinė priemonė aiškinant teisę ar savarankiška vertybiškai orientacinę kategoriją? Iš: Konstitucionalizmo idėja, bendroji Europos teisė ir Lietuvos konstitucinė tradicija. Recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2016.
8. LANKAUSKAS, M.; BALTRIMAS, J. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-21], <http://www.teise.org/data/Baltrimas_Lankauskas_studija.pdf>.
9. BAMFORTH, N.; MALIK, M.; O'CONNOR, C. Discrimination Law: Theory and Context, Text and Materials (Socio-legal). London: Sweet & Maxwell, 2008.
10. BARNARD, C. Europos Sąjungos materialinė teisė. Keturios laisvės. Laisvas prekių judėjimas. Vilnius: Eugrimas, 2005.
11. BARONAITĖ, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, Nr. 66(2), 2008.
12. BELIONIENĖ, L. Konstitucinių vertybių pusiausvyra ir jos pagrindimas konstitucinėje jurisprudencijoje. *Konstitucinė jurisprudencija*, Nr. 2(10), 2008.
13. BIRMONTIENĖ, T. Žmogaus teisės ir jų įtvirtinimas Lietuvos Respublikos Konstitucinėje teisėje. Iš: Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
14. BIRMONTIENĖ, T. Žmogaus teisių konstitucinė samprata. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2007.
15. BIRMONTIENĖ, T., *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

16. CARDOZO, B. *The Nature of the Judicial Process*. New Haven: Yale University Press, 1921; 1991.
17. COOPER, C. Women and the right to work. *South African Journal on Human Rights*, Vol. 25, Part 2. Juta Law, 2009, p. 573–605.
18. DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
19. DAMBRAUSKIENĖ, G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. Konstitucija XX amžiuje. *Jurisprudencija*, Nr. 30(22), 2002.
20. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
21. DANĖLIENĖ, I. Proporcingumo principo taikymas administracinėje ir aplinkos teisėje. *Teisė*, Nr. 72, 2009.
22. DAVIDAVIČIUS, H. Terminuotų darbo sutarčių ypatumai [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-28], <<http://www.teisesforumas.lt/index.php/darbo-teis/1583-terminuot-darbo-sutari-ypatumai-i.html>>.
23. DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
24. DAVULIS, T. Europos Sąjungos darbo teisės atsiradimas ir raida. Iš: Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. *Liber amicorum et collegarum* profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
25. DINSTEN, Y. Discrimination and International Human Rights. *Israel Yearbook of Human Rights*, 1985, Vol. 15. Jerusalem: Alpha Press & Co, 1985, p. 11–27.
26. DWORKIN, R. Law's Ambitions for Itself. *Virginia Law Review*, Vol. 71(1). Charlottesville: Virginia Law Review Association, 1985, p. 173–187.
27. DWORKIN, R. Rimtas požiūris į teises. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, 2004.
28. EMILIOU, N. *The Principle of Proportionality in European Law. A Comparative study*. London: Kluwer Law International, 1996.
29. European network of legal experts in the field of gender equality. *European Gender Equality Law Review*, No. 2. Brussels: European Commission, 2009.
30. FOGARTY, M. *The Just Wage*. London: Chapman, 1961.
31. FREDMAN, S. Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space. *European Law Journal*, 12(1), 2006, p. 41–60.
32. GERIKIENĖ, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. Iš: Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. *Liber amicorum et collegarum* profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
33. GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 3(7). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
34. GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

35. GRUŽEVSKIS, B.; DAVULIS, T.; BLAŽIENĖ, I. Lietuvoje galiojančių darbo įstatymų analizė nediskriminacijos požiūriu. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.
36. GUMBREVIČIUTĖ-KUZMINSKIENĖ, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
37. HARBO, T-I. The Function of Proportionality Principle in EU Law. *European Law Journal*, Vol. 16(2). Hoboken: John Wiley and Sons, 2010, p. 160.
38. HARRIS, D., et al. Law of the European Convention on Human Rights. 2nd Edition. Oxford University Press, 2009, p. 117.
39. HEPPLER, B.; VENEZIANI, B. The Transformation of Labour Law in Europe. Oxford: Hart Publishing, 2010.
40. JANČAITYTĖ, R. Pilietinės visuomenės vaidmuo priimant šeimos politikos sprendimus. *Socialinis darbas*, Nr. 10(2). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.
41. JANKAUSKAS, K. Teisės principų samprata ir jos įtvirtinimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2005.
42. JARAŠIUNAS, E. Keletas Konstitucinio Teismo, vieno iš konstitucinės doktrinos kūrėjų, veiklos aspektų. *Jurisprudencija*, Nr. 12(4), 1999.
43. JARAŠIUNAS, E. Asmenų lygybės principas, kaip teisės aktų konstitucingumo matas, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje. *Jurisprudencija*, Nr. 52(44), 2004.
44. JOČIENĖ, D. Nediskriminacijos principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje bei Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje. Iš: Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. Antrasis atnaujintas ir papildytas leidimas. Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005, p. 222–247.
45. JOČIENĖ, D. Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje. *Teisė*, Nr. 46, 2003.
46. JOVAIŠAS, K. (atsak. red.), et al. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis). Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 217.
47. JURKA, R. Baudžiamojo proceso principai. Vilnius: Eugrimas, 2009.
48. JUŠKEVIČIUS, J. Teisės principų taikymas norminant sveikatos priežiūros sritį. *Jurisprudencija*, Nr. 12(114), 2008.
49. KAVOLIUNAITĖ-RAGAUSKIENĖ, E.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I.; PETRYLAITĖ, V. Darbas, šeima ir socialinė apsauga: žmogaus teisių užtikrinimo 2008–2012 metais problemos. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2013 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-13], <http://www.teise.org/data/Darbas_seima_socialine_apsauga.pdf>.
50. KENNETH, R. W. Right to Work, In: *Dicta*. Vol. 30 (1953).
51. KITCHING, K. (ed.). Non-Discrimination in International Law. A Handbook for Practitioners. London: Interights, 2005.
52. Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje 2014. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-28], <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_lt.pdf>.

53. KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, Nr. 8(110), 2008.
54. KRASAUSKAS, R., et al. Kolektyvinė darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
55. KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, Nr. 22(1), 2015.
56. KURIS, E. Konstituciniai principai ir Konstitucijos tekstas (2). *Jurisprudencija*, Nr. 24(16), 2002.
57. KURIS, E. Konstituciniai principai. Iš: Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
58. KURIS, E. Konstitucinių principų plėtojimas konstitucinėje jurisprudencijoje. Iš: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo ir Lenkijos Respublikos Konstitucinio Tribunolo konferencijos, vykusios 2001 06 11–12 Neringoje, medžiaga. Vilnius, 2002, p. 208–334 [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-20], <<http://www.lrkt.lt/PKkonferencijose/01.pdf>>.
59. LASTAUSKIENĖ, G. Teisės principai yra teisės „griaučiai“: kai sprendimą padiktuoja teisingumo jausmas. *Teismai.lt*, Nr. 1. Vilnius: Nacionalinė teismų administracija, 2015.
60. LASTAUSKIENĖ, G. Teismų „interpretacinis žaismas“ ir jo doktrininės prielaidos. *Jurisprudencija*, Nr. 19(4), 2012.
61. LEONAITĖ, E. Proporcingumo principas ir jo taikymas EŽTT byloje *v Lietuva* pagal EŽTT 8 straipsnį. *Teisė*, t. 77, 2010.
62. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas. *Teisės problemos*, Nr. 1(59), 2008.
63. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003.
64. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. Iš: Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo teisė suvienytoje Europoje“, vykusios 2003 m. spalio 16–18 d., medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.
65. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, Nr. 4(82), 2006.
66. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Terminuotų darbo sutarčių sudarymo teisėtumas. *Jurisprudencija*, Nr. 22/1, 2015.
67. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
68. MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, Nr. 22(1), 2015.
69. MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 3(7), 2010.
70. MARTIŠIENĖ, B. Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 300 straipsnį. *Teisė*, Nr. 90, 2014.
71. MAŽUL, E. Tautinių mažumų apsauga kaip pozityvios diskriminacijos pavyzdys. *Teisė*, Nr. 67, 2008.

72. MCKEAN, W. Equality and Discrimination under International Law. Oxford: Clarendon Press, 1983.
73. MEENAN, H. Challenges for the Future Development of EU non-Discrimination Law Achieving Equality and Justice for all? *Iš*: ERA seminario, vykusio 2008 09 29–30 Triere, medžiaga. Trier: ERA, 2008.
74. MIKULIONIENĖ, S.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje. Vilnius: Regioninis pilietinės edukacijos centras, 2007.
75. MILAŠIUTĖ, V. Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007.
76. Minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiajam ir vidutiniam verslui analizė. Kaunas: UAB ETKC, 2005.
77. NEKROŠIUS, I., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
78. PETRYLAITĖ, D. Laisvės atėmimo bausmę atliekančių asmenų darbas: socialinių garantijų ypatumai ir ribos. *Iš*: Bausmių vykdymo sistemos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Recenzuotų mokslinių straipsnių, skirtų bausmių vykdymo problematikai, rinkinys. Vilnius: Kalėjų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos, 2010.
79. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.
80. PETRYLAITĖ, V. Pamatiniai socialinės apsaugos principai. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
81. PLYČIURAITIENĖ-PLYČIENĖ, Ž. Tarptautinių darbo teisės principų perkėlimas į nacionalinę darbo teisę. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2009 [interaktyvus, žiūrėta 2015-12-02], <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20100224_103750-40516/DS.005.0.01.ETD>.
82. POZSÁR-SZENTMIKLÓSY, Z. The formal and substantive functions of the principle of proportionality. *Acta Juridica Hungarica*. October 16, 2015 Prieiga per internetą: <<http://www.akademiai.com/doi/pdf/10.1556/026.2015.56.2-3.8>>.
83. RAKAUSKIENĖ, O. G., *et al.* Lyčių ekonomika. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014.
84. REID, K. A Practitioner's Guide to the European Convention on Human Rights. 4th Edition. London: Sweet & Maxwell, 2011.
85. RUDYTĖ, D.; BERŽINSKIENĖ, D.; PRICHOTSKYTĖ, F. Darbo užmokesčio diferenciacija: veiksniai ir tendencijos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 3(12). Šiauliai: Šiaulių universitetas, 2008.
86. SAKALAS, A.; VANAGAS, P. Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: KTU, 1996.
87. SCHIEK, D., *et al.* Cases, Materials And Text On National, Supranational and International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart publishing, 2007.
88. SCHIEK, D.; WADDINGTON, L.; BELL, M., *et al.* Cases, Materials And Text On National, Supranational And International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart publishing, 2007.
89. SPRUGOIS, E.; MATULIONIS, A. V. Teisės viešpatavimo principo sampratos problema šiuolaikinėje visuomenėje. *Socialiniai mokslai*, Nr. 2(28), 2001.

90. ŠILEIKIS, E. Teisėtų lūkesčių principas ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. *Konstitucinė jurisprudencija*, Nr. 3(19), 2010.
91. ŠPOKIENĖ, I. Solidarumo principo turinys ir vaidmuo sveikatos priežiūros teisinio reguliavimo srityje. *Jurisprudencija*, Nr. 3(121), 2010, p. 329–348.
92. ŠVEDAS, G. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009.
93. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
94. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius, 1999.
95. USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, Nr. 40(32), 2003.
96. VADAPALAS, V. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
97. VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vadovėlis. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
98. VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.
99. WADDINGTON, L., *et al.* Cases, Materials and Text On National, Supranational and International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart publishing, 2007.
100. WOOTTON, B. Incomes Policy: An Inquest and a Proposal. London: Davis-Poynter, 1974.
101. WOOTTON, B. The Social Foundation of Wage Policy. London: Allen and Unwin, 1962.
102. ŽIOBIENĖ, E. Žmogaus teisių ir laisvių apsauga: Lietuva Europos kontekste. Iš: *Regnum Est*. 1990 m. Kovo 11-osios Nepriklausomybės Aktui – 20. *Liber Amicorum* Vytautui Landsbergiui. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.

Teisės aktai

1. Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints. [1995] CETS No. 158 (adopted 5 May, 1988, entered into force 4 September, 1992).
2. African [Banjul] Charter on Human and Peoples' Rights (adopted 27 June 1981, entered into force 21 October 1986). [1982] 21 I.L.M. 58.
3. African Charter on the Rights and Welfare of the Child (adopted July 1990, entered into force 29 November 1999). [1990] CAB/LEG/24.9/49.
4. American Convention on Human Rights (adopted 21 November 1969, entered into force 18 July 1978). 1144 UNTS.
5. Arab Charter on Human Rights (adopted 22 May 2004, entered into force 15 March 2008). [2005] 12 Int'l Hum. Rts. Rep. 893.
6. Committee on the Elimination of Racial Discrimination General Recommendation 8 Membership of racial or ethnic groups based on self-identification (Thirty-eighth session, 1990). [1990] U.N. Doc. A/45/18 at 79.
7. Committee on the Rights of the Child General Comment No. 8: The right of the Child to protection from corporal punishment and other cruel or degrading forms of punishment. [2006] CRC/C/GC/8.

8. Equality and non-discrimination in an enlarged European Union. Green Paper. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004 [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1665&langId=en>>.
9. European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). General Policy Recommendation No. 2 on specialized bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at National level. Strazbourg: European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), 1997.
10. European Commission. Strategy for equality between women and men 2010-2015 adopted COM(2010) 491 final, SEC(2010) 1079 and SEC(2010) 1080. Briuselis, 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2011-03-04], <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=lt>>.
11. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-13], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>.
12. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2013 (LITHUANIA) Articles 3, 11, 12, 13 and 14 of the Revised Charter [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-13], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2013_en.pdf>.
13. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl priverčiamojo darbo šalinimo Europoje ir pasaulyje. Europos Sąjungos vaidmuo. EESRK indėlis į 2014 m. TDO konferenciją (nuomonė savo iniciatyva) 2014/C 311/05. Pranešėja Béatrice Ouin [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014IE0561&from=LT>>.
14. Europos Komisija. Gender equality [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm>.
15. Europos Komisijos metinė augimo apžvalga KOM (2011) 11 galutinis. Briuselis, 2011 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12], <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_lt_annexe_part1.pdf>.
16. Europos Parlamento 2007 m. gegužės 23 d. rezoliucija 2006/2240 (INI) dėl deramo darbo visiems skatinimo. [2008] OL C102E.
17. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OJ L 269, 5.10.2002, p. 15–20.
18. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). [2006] L204.
19. Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. (2010) OL L180/1.
20. Europos Parlamento ir Tarybos 2011 m. balandžio 15 d. direktyva 2011/36/ES dėl prekybos žmonėmis prevencijos, kovos su ja ir aukų apsaugos, pakeičianti Tarybos pamatinį sprendimą 2002/629/TVR. (2011) L101/1.

21. Europos Sąjunga: steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius: Vertimas, 1998.
22. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. (2010) OL C 83.
23. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys (sud. Davulis, T., Usonis, J.). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
24. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. OL C 326, 2012 10 26, p. 1 [interaktyvus, žiūrėta 2010-09-17], <<https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/1341/1342/html/index.lt.html>>.
25. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7003/>.
26. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Svarbūs Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos aspektai (2004-2014). Leidinys, skirtas Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą dešimtmečiui paminėti. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2015.
27. Europos socialinė chartija (pataisytoji). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
28. Europos socialinių teisių komisijos išvados Lietuvai dėl Socialinės chartijos įgyvendinimo [interaktyvus, žiūrėta 2015-03-01], <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2014_en.pdf>.
29. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
30. Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimų apžvalga. 2014 m. rugpjūčio 1 d. – 2014 m. spalio 31 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Teisinės analizės ir informacijos departamentas.
31. General Assembly resolution 48/134 Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles) (adopted 20 December 1993) [interaktyvus, žiūrėta 2010-04-21], <<http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm>>.
32. General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Report III (Part 1B). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Eradication of forced labour. International Labour Conference 96th Session, 2007. International Labour Office Geneva, 2007 [interaktyvus, žiūrėta 2010-11-05], <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-iii-1b.pdf>>.
33. Great Britain Equality Act, 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2010-11-05], <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>.
34. ILO. Convention concerning Home Work C177 (adopted 20 June 1996, entered into force: 22 April 2000) [interaktyvus, žiūrėta 2010-09-15], <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>.
35. ILO. Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers C143 (adopted 24 June 1975, entered into force 09 December 1978.) [interaktyvus, žiūrėta 2010-09-15], <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C143>>.
36. ILO. Eradication of forced labour - General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). International Labour Conference 96th Session, Report III

- (Part 1B) 2007. p. 32. Geneve, 2007 [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20], <http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_089199/lang--en/index.htm>.
37. ILO. Report of the director general Stopping Forced Labour, International labour conference 89th Session, report I(B), 2001 [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-12], <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>>.
 38. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (adopted 18 December 1990, entered into force 1 July 2003). [1990] UN Doc. A/45/49.
 39. International Labour Conventions and Recommendations 1919–1956. Volume I. Geneva: International Labour Office, 1966.
 40. Jungtinių Tautų chartija. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 15-557.
 41. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21-549.
 42. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 71-3561.
 43. Jungtinių Tautų tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 108-2957.
 44. Komisijos komunikatas KOM (2010) 2020. Europa 2020. [Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija]. Briuselis, 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2015-05-19], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>>.
 45. Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2010 m. sausio 6 d. įsakymas Nr. V-1 „Dėl Informacijos apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimą tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 5-210.
 46. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2015 m. sausio 1 d. 27-oji pataisyta ir papildyta laida. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2015.
 47. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 2-18.
 48. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2001.
 49. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
 50. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (Nekrošius, I., et al.). I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
 51. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (nauja redakcija) 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.
 52. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.
 53. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
 54. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501; 2000, Nr. 64-192.
 55. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-141.

56. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 33-1250.
57. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruoties darbuotojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2406.
58. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 82-2478.
59. Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 86-4150.
60. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
61. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993–2009. (Jarašiūnas, E., *et al.*). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010.
62. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 49-1325.
63. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
64. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
65. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 63-2243.
66. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.
67. Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 83-2983.
68. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 110-3207.
69. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2, 3, 4, 5 ir 6 dalių nuostatos. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
70. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo straipsnio 1 dalis. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
71. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514.
72. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 96-3519.
73. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 155-7352.
74. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.
75. Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjinų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.
76. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.
77. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1948.
78. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.

79. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762.
80. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 92-2848.
81. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708; 2008, Nr. 63-2376.
82. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 113-5056.
83. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 71-2555.
84. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927, aktuali redakcija TAR, 2015, Nr. 2015-10814.
85. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 3 d. nutarimas Nr. 1386 „Dėl pavojingų darbų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 87-3751.
86. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14-559.
87. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 93-4205.
88. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašo, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 13-502.
89. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 14-559.
90. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksmius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 67-2460.
91. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. Nr. 878 nutarimas „Dėl užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 105-5154.
92. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. vasario 4 d. nutarimas Nr. 112 „Dėl Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos“. TAR, 2015, Nr. 2062.
93. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį. (2007) OL C306.
94. OAS Declaration of the Rights and Duties of Man (adopted 30 April 1948). Human Constitutional Rights Documents OEA/Ser.L.V/II.82 doc.6 rev.1 at 17 (1992) [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://www1.umn.edu/humanrts/oa-sinstr/zoas2dec.htm>>.

95. Presidency Conclusions. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000, Lisbon [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-25), <http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm>.
96. Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation (presented by the Commission) {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181} 2008/0140 (CNS) COM(2008) 426 final. Brussels, 2008 [interaktyvus, žiūrėta 2010-10-09], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:EN:PDF>>.
97. Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (adopted 14 April 2000, entered into force 1 April 2005). (2005) CETS 177, 2465 UNTS.
98. Slavery Convention (Entered into force on March 9, 1927) [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20], <<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>>.
99. Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. OL L 45, p. 10.
100. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL C 111, 1975 5 20, p. 14.
101. Tarybos 1978 m. gruodžio 19 d. direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. OJ L 6, 10.1.1979, p. 24–25.
102. Tarybos 1986 m. liepos 24 d. direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose. OJ L 225, 12.8.1986, p. 40–42.
103. Tarybos 1986 m. gruodžio 11 d. direktyva 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos neštumo ir motinystės metu. OJ L 359, 19.12.1986, p. 56–58.
104. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. (1989) L183/1.
105. Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose ar laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 1 tomas, p. 418.
106. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OJ L 348, 28.11.1992, p. 1–7.
107. Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos (1994) OL L216.

108. Tarybos 1996 m. gruodžio 20 d. direktyva 96/97/EB iš dalies keičianti Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose. OJ L 46, 17.2.1997, p. 20–24.
109. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose. (1998) L 014, 20/01/1998, p. 0006–0008.
110. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotus sutartis. (1999) OJ L175.
111. Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. (2000) OL L180.
112. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. (2000) OJ L303, p. 0016–0022.
113. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. (2001) OL L82/16.
114. Tarybos 2004 m. gruodžio 13 d. direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo. (2004) OL L373/37.
115. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ar privalomo darbo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-648.
116. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 71 dėl naktinio darbo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 31-767.
117. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-650.
118. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.
119. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 90 dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-673.
120. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.
121. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.
122. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Lietuvos Respublika ratifikavo 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu Nr. I-507. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-737.
123. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 95-2383.

124. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 77-2665.
125. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. Geneva, 58th ILC session (26 Jun 1973). [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>>.
126. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 159 dėl invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo. Lietuvos Respublikos ratifikuota 1994 m. birželio 23 d. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-741.
127. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 40-1298.
128. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.
129. Tarptautinės darbo organizacijos Pagrindinių principų ir teisių darbe deklaracija [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-200], <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>>.
130. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
131. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3288.
132. Treaty of Amsterdam, amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and Related acts. (1997) OL C 334.
133. United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). (2009) E/C.12/GC/20.
134. United Nations Convention against discrimination in education (adopted 14 December, 1960, entered into force 22 May, 1962).
135. United Nations Human rights committee General Comment No. 28: Equality of rights between men and women (article 3). [2000] CCPR/C/21/Rev.1/Add.10.
136. Vaiko teisių konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 60-1501.
137. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

Teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1962 m. gruodžio 21 d. sprendimas byloje *Dissenting opinion of Judge Tanaka, South West Africa cases*, bylos Nr. 270/1962 [1966] ICJ Rep. 1966.
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1964 m. liepos 24 d. sprendimas byloje *Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgium v. Spain)*, bylos Nr. 284/64 [1964] I.C.J. Reports 1964.
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1969 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Stauder v. City of Ulm*, bylos Nr. 29/69, [1969] ECR 419.

4. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1974 m. gruodžio 12 d. sprendimas byloje *B.N.O. Walrave and L.J.N. Koch v Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie and Federación Española Ciclismo*, bylos Nr. 36/74, [1974] ECR 01405.
5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 7 d. sprendimas byloje *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, bylos Nr. 43/75, [1976] ECR 455.
6. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1978 m. birželio 15 d. sprendimas byloje *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, bylos Nr. 149/77, [1978] ECR 1365.
7. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1979 m. vasario 20 d. sprendimas byloje *Rewe-Zentral AG v Bundesmonopolverwaltung für Branntwein*, bylos Nr. 120/78, [1979] ECR 00649.
8. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1981 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje *Firma Anton Dürbeck v Hauptzollamt Frankfurt am Main-Flughafen*, bylos Nr. 112/80, Rink. p. 1095.
9. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. sausio 31 d. sprendimas byloje *Commission v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, bylos Nr. 40/82, [1984] ECR 2793.
10. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen*, bylos Nr. C-14/83.
11. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje *Daddy's Dance Hall*, bylos Nr. 324/86, Rink. p. 739.
12. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1988 m. birželio 30 d. sprendimas byloje *Commission v. France*, bylos Nr. 318/86, [1986] ECR 3559.
13. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1989 m. liepos 13 d. sprendimas byloje *Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG* bylos Nr. 171/88, [1989] ECR 02743.
14. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. gegužės 17 d. sprendimas byloje *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*, bylos Nr. 262/88, [1990] ECR I-01889.
15. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas byloje *Reinhard Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, bylos Nr. C-55/94, [1995] ECR I-04165.
16. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1996 m. vasario 6 d. sprendimas byloje *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v. Johanna Lewark*, bylos Nr. 457/93, [1996] ECR I-00243.
17. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1996 m. kovo 7 d. sprendimas byloje *Freers and Speckmann v. Bundespost*, bylos Nr. 278/93, [1996] ECR I-1165.
18. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2000 m. liepos 6 d. sprendimas byloje *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*, bylos Nr. C-407/98, [2000] ECR I-05539.

19. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2002 m. kovo 19 d. sprendimas byloje *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, bylos Nr. C-476/99 [2002] ECR I-02891.
20. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 26 d. sprendimas byloje *Langren v. ETF*, F-1/05, EU:F:2006:112.
21. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 1 d. sprendimas byloje *Tadao Maruko v Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*, bylos Nr. C-267/06, [2008] ECR I-01757.
22. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 8 d. sprendimas byloje *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, bylos Nr. C-54/07.
23. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas byloje *S. Coleman v Attridge Law, Steve Law*, bylos Nr. C-303/06, [2008] ECR I-05603.
24. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2009 m. kovo 27 d. sprendimas byloje *European Committee of Social Rights European Roma Rights Centre (ERRC) v. France*, bylos Nr. 51/2008.
25. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2009 m. spalio 20 d. sprendimas byloje *European Committee of Social Rights Defence for Children International (DCI) v. the Netherlands*, No 47/2008.
26. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 19 d. sprendimas byloje *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C-555/07.
27. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. birželio 3 d. sprendimas byloje *Skareby v Commission*, bylos Nr. F-42/10, OJ C 209, 31.7.2010, p. 55–56.
28. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, bylos Nr. 396/13. OL C 118, 13.04.2015.

Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai

1. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1968 m. liepos 19 d. sprendimas byloje *W. X., Y. ir Z. v Jungtinė Karalystė*. Bylų Nr. 3435/67 3436/67 3437/67. ECHR, [1968] Collection 28, pp. 109–131.
2. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1968 m. liepos 23 d. sprendimas byloje *Relating to Certain Aspects of the Laws on the Use of Languages in Education in Belgium v. Belgium*, bylos Nr. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64, (1968) 1 EHRR 252, [1968] ECHR 3, [1967] ECHR.
3. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1971 m. birželio 18 d. sprendimas byloje *De Wilde, Ooms ir Versyp (Vagrancy) v. Belgija* (merits), bylų Nr. 2832/66; 2835/66; 2899/66.
4. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1983 m. lapkričio 23 d. sprendimas byloje *Van der Mussele v. Belgiją* (prašymo Nr. 8919/80).
5. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1989 m. liepos 7 d. sprendimas byloje *Soering v. United Kingdom*. Series A, bylos Nr. 161/88.

6. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. kovo 26 d. sprendimas byloje *Beldjoudi v. France*, bylos No. 234-A.
7. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1994 m. liepos 18 d. sprendimas byloje *Karlheinz Schmidt v. Germany*, bylos Nr. 13580/88.
8. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1995 m. birželio 13 d. sprendimas byloje *Nasri v. France*, bylos Nr. 19465/92. ECHR 2000-IV, bylos Nr. 34369/97, ECHR 2000-IV.
9. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. vasario 18 d. sprendimas byloje *Nideröst-Huber v. Šveicarija. Reports of judgments and decisions 1997-I*.
10. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje *Thlimmenos v. Graikija*, bylos Nr. 34369/97.
11. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. birželio 7 d. sprendimas byloje *Kress v. Prancūzija* [GC], Nr. 39594/98, § 72, ECHR 2001-VI
12. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Fretté v. Prancūzija*, Nr. 36515/97, § 47, ECHR 2002-I.
13. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. liepos 2 d. sprendimas byloje *Wilson, National Union of Journalist sand Others v. United Kingdom*, bylų Nr. 30668/96; 30671/96; 30678/96.
14. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. gruodžio 13 d. sprendimas byloje *Timishev v. Russia*, bylos Nr. 55762 & 55974/00, ECHR 2005-XII.
15. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2006 m. vasario 29 d. sprendimas byloje *Cherginetz v. Ukraine*, bylos Nr. 37296/03.
16. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. kovo 14 d. sprendimas byloje *Popov v. Ukraine*, bylos Nr. 23892/03.
17. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. lapkričio 25 d. sprendimas byloje *Švenčionienė v. Lietuva*, bylos Nr. 37259/04.
18. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. kovo 5 d. sprendimas byloje *Baracco v. France*, bylos Nr. 31684/05.
19. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. balandžio 21 d. sprendimas byloje *EnerjiYapi-YolCen v. Turkey*, bylos Nr. 68959/01.
20. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. balandžio 27 d. sprendimas byloje *Vörður Ólafsson v. Iceland*, bylos Nr. 20161/06, ECHR 2010.
21. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. sausio 2 d. galutinis sprendimas byloje *Affaire Matelly v. France*, bylos Nr. 10609/10.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo sprendimai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada byloje Nr. 22/94 „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjį protokolą 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 9-199.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. kovo 8 d. nutarimas byloje Nr. 20/94-21/94 „Dėl Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamojį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ papildymo ir pakeitimo“ 8 punkto, kuriuo

- iš naujo išdėstytas įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusių nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 12 straipsnio pirmosios dalies 3 punktą, ir Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo papildymo ir pakeitimo“ 23 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo 16 straipsnio septintasis punktas, atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 22-516.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. gruodžio 22 d. nutarimas byloje Nr. 9/95 „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusių nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 8 straipsnio antrosios dalies 4 punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 106-2381.
 4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas byloje „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-228.
 5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas, 1997 m. lapkričio 13 d. nutarimas byloje „Dėl nepilnamečių asmenų grupės padaryto nusikaltimo“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 104-2644.
 6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1123 „Dėl žyminio mokesčio tarifų bei žyminio mokesčio mokėjimo ir grąžinimo tvarkos patvirtinimo“ patvirtintų žyminio mokesčio tarifų 5, 6, 7, 8, 16, 17, 19, 27.4–27.9, 29, 34 ir 36 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat Lietuvos Respublikos žyminio mokesčio įstatymo 6 straipsniui ir Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 6 straipsniui“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 25-630.
 7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 straipsnio pirmosios dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 67-1628.
 8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 114-2643.
 9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 15-314.
 10. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl valdininkų teisės į nuosavybę“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-977.
 11. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl reikalavimo kandidatams į Seimo narius ar į savivaldybių tarybų narius, turintiems užsienio valstybės pilietybę, atsisakyti kitos valstybės piliečio priesaikos“. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.

12. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 9-199.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadroinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadroinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 23-666.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas byloje „Dėl teisės į žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimą“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 54-1588.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. rugsėjo 19 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 80-2423.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimo įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 105-3318.
17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. sausio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 5-143.
18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. balandžio 2 d. nutarimas byloje „Dėl piliečių nuosavybės teisių į žemę atkūrimo“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 29-938; atitaisymas – 2001, Nr. 30.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 62-2276; 2001, Nr. 860.
20. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui“, bylos Nr. 16/2000. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.
21. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos farmacinės veiklos įstatymo 11 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002-03-16, Nr. 28-1003.
22. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas byloje „Dėl prokurorų ir karių valstybinių pensijų“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 43-1636.
23. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straips-

- nio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 113-5057.
24. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl nuosavybės teisių atkūrimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 24-1004.
25. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas byloje „Dėl pareigūnų ir karių valstybinių pensijų“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 68-3094.
26. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimas byloje „Dėl Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo, Valstybinių pensijų įstatymo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 115-5221.
27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. sausio 26 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 15-465.
28. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gegužės 25 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 85-3094.
29. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 105-3894.
30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708.
31. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. liepos 8 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 87-3274.
32. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 8 d. sprendimas „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjo Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalis (2002 m. sausio 24 d. redakcija) neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 2 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, ar Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas (2000 m. rugpjūčio 29 d. redakcija su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsniui, 30 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisės saugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ 1 punktą neprieštaruja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 1 straipsniui, 5 straipsnio 1 daliai, 109 straipsnio 2, 3 dalims, 114 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, nutraukimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 88-3475; 2006, Nr. 1370; 2011, Nr. 330.
33. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 34-1244; 2011-03-19 Nr. 330.

34. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtinto minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 52-2025.
35. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarimas „Dėl minimaliosios mėnesinės algos ir minimaliojo valandinio atlygio“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 111-4549.
36. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 4 d. nutarimu Nr. 1568 „Dėl kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, patvirtinimo“ patvirtintų kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, atitikties Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 straipsnio 1 daliai (2002 m. sausio 24 d., 2004 m. gegužės 18 d., 2006 m. birželio 1 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 5 straipsnio 1 daliai“. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 23-852.
37. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. rugsėjo 23 d. nutarimas byloje „Dėl teisenos byloje nutraukimo“. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 110-4196.
38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimas byloje „Dėl pareigūnų ir karių valstybinių pensijų“. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 150-6106.
39. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. sausio 15 d. sprendimo „Dėl Konstitucinio Teismo nutarimų nuostatų, susijusių su Seimo narių atlyginimo mažinimu, išaiškinimo“ *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 6-170.
40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 148-6632.
41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 46-2219.
42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. kovo 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 23 straipsnio 3 dalies (2003 m. sausio

- 23 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 34–1620.
43. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. gegužės 28 d. nutarimas byloje „Dėl karių ir pareigūnų atsakomybės už administracinius teisės pažeidimus ribojimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 63–3111.
44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. sausio 31 d. nutarimas byloje Nr. 3/2009–24/2009–37/2009–1/2010–3/2010–4/2010–5/2010–11/2010–17/2010–26/2010–45/2010–57/2010–58/2010–59/2010–60/2010–61/2010 „Dėl statybos, pažeidžiančios teisės aktų reikalavimus, teisinių pasekmių“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 14–602.
45. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 14 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo (2003 m. gruodžio 16 d. redakcija) 16 straipsnio 2 dalies 13 punkto, 18 straipsnio 1 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymu patvirtinto vidaus tarnybos statuto 28 straipsnio (2007 m. gegužės 15 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 84–4106.
46. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (2009 m. balandžio 30 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 160–7591.
47. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. vasario 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 15 straipsnio (2007 m. gruodžio 20 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 160–7591.
48. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl valstybės tarnautojų ir teisėjų atlyginimų mažinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 103–5079.
49. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas byloje Nr. 20/2011–14/2013–15/2013–16/2013 „Dėl teisėjų atlyginimų koeficientų ir Darbo kodekso“. TAR, 2014, Nr. 2014–05188.
50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2014 m. gruodžio 22 d. nutarimas Nr. KT51–N17/2014 „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, kuriomis nustatyti sumažinti prokurorų ir kai kurių kitų valstybės pareigūnų pareiginės algos koeficientai valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. TAR, 2014, Nr. 2014–20411.
51. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2015 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. KT29–N18/2015 „Dėl Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 7 dalies (2013 m. liepos 2 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. TAR, 2015, Nr. 2015–17587.
52. Teismo naujienos. Pradedama nagrinėti byla dėl apribojimų profesinės karo tarnybos kariams dirbti kitą darbą. Prieiga per internetą: <<http://lrkt.lt/lt/naujienos/teismo-naujienos/pradedama-nagrineti-byla-del-apribojimu-profesines-karo-tarnybos-kariams-dirbti-kita-darba/491>>.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimai

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1998 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *Alytaus rajono apylinkės vyriausiasis prokuroras v. UAB „Sverida“ ir kt.*, bylos Nr. 3K-122/1998.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *R. B.-V. v. Nijolės Giedraitienės pradinė mokykla*, bylos Nr. 3K-7-3/1999.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. Š. v. UAB „Tyluva“*, bylos Nr. 3K-7-5/1999.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. ūkininkas J. L. K.*, bylos Nr. 3K-3-64/1999.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje *L. R. v. A. V. II*, bylos Nr. 3K-3-217/1999.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje *A. R. v. R. R.*, bylos Nr. 3K-3-509/2000.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje *J. Č. v. V. R.*, bylos Nr. 3K-3-827/2000.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Anykščių vynas“ v. Lietuvos darbininkų sąjungos Anykščių rajono darbuotojų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-1001/2000.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje *Ž. K. v. A. K.*, bylos Nr. 3K-3-1096/2000.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *B. D., K. J., A. M., A. G., M. V., D. V., K. K., J. M., P. D., P. L., R. Š., A. U., V. K., J. P., M. E., D. M., P. A., S. Ž., S. P., A. R., V. S., S. K., A. N., A. L., A. S., K. S., A. S., S. M., A. A., E. Š., L. D., S. Z., R. V., S. J., K. B., S. M., S. Š., A. L., R. G., K. M., F. L., A. V. B., V. R., A. T., J. L. ieškinį atsakovui Specialios paskirties akcinei bendrovei „Telšių keleivinis transportas“*, bylos Nr. 3K-3-1344/2000.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. AB „Lietuvos energija“*, bylos Nr. 3K-3-81/2001.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. A. v. UAB „Pas J-q“*, bylos Nr. 3K-3-48/2001.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *J. V. v. UAB „Liekupė“*, bylos Nr. 3K-7-865/2001.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. E. L. komercinė firma „Skorpionas“*, bylos Nr. 3K-3-214/2002.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. UAB „BNA Ergo“*, bylos Nr. 3K-3-331/2002.

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *Utenos apskrities VMI v. A. T.*, bylos Nr. 3K-3-831/2002.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kauno autobusai“ v. UAB „Kauno autobusai“ profsąjunga*, bylos Nr. 3K-3-1377/2002.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje *D. P. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, bylos Nr. 3K-3-597/2003.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. A. v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, bylos Nr. 3K-3-747/2003.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje *B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, bylos Nr. 3K-3-144/2004.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis, priimta byloje *A. M. v. UAB „Ectrolux“*, bylos Nr. 3K-3-92/2005.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *D. D. v. UAB „V-supis“*, bylos Nr. 3K-3-113/2005.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, bylos Nr. 3K-3-10/2006.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, bylos Nr. 3K-3-74/2006.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje *T. N. S. v. J. N., G. N., V. M., VĮ Registrų centro Kauno filialui*, bylos Nr. 3K-3-328/2006.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-451/2006.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *G. S., R. S. v. BUAB „Midoja“ ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-143/2007.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2007 m. spalio 22 d. byloje *UAB „Docpartner“ v. L.V.*, bylos Nr. 3K-3-415/2007.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, bylos Nr. 3K-3-82/2008.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *V.K. ir V.L. D. v. UAB „JOFA“*, bylos Nr. 3K-3-53/2008.

31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-141/2008.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, bylos Nr. 3K-3-267/2008.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras (VEVC)*, bylos Nr. 3K-3-306/2008.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje *P. G. v. UAB „S. K. S.“*, bylos Nr. 3K-3-568/2008.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *L. D. v. UAB „Verslo sindikato apskaita“*, bylos Nr. 3K-3-592/2008.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija*, bylos Nr. 3K-3-602/2008.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. Č. ieškinyi atsakovui UAB „Stelaita“*, bylos Nr. 3K-3-625/2008.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2009 m. kovo 2 d. byloje *V. N. v. Plungės rajono savivaldybės administracija ir Plungės rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-83/2009.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje *I. T. v. AB „Šiaulių lyra“*, bylos Nr. 3K-3-79/2009.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje *Panevėžio apygardos vyriausiasis prokuroras ir Panevėžio apskrities valstybinė mokesčių inspekcija v. A. L. ir D. L.*, bylos Nr. 3K-3-211/2009.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. UAB „Mitiņa“*, bylos Nr. 3K-3-284/2009.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje *D. J. v. UAB „Geotchnikos grupė“*, bylos Nr. 3K-3-305/2009.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „Lukoil Baltija“*, bylos Nr. 3K-3-345/2009.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 9 d. nutartis civilinėje byloje *E. M. v. V. P. firma „Kaimynų verslas“*, bylos Nr. 3K-3-407/2009.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, bylos Nr. 3K-3-449/2009.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje *I. N. v. Kauno apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*, bylos Nr. 3K-3-384/2009.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. Tauragės medžiotojų klubas „Sakalas“*, bylos Nr. 3K-7-470/2009.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 25 d. nutartis, priimta byloje *M. Ž., A. J., N. M., V. T., A. G., S. G., V. A., S. U., R. Š., B. P., E. U., E. B., J. T., A. M., A. K., R. B., R. M., K. Š., A. G. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-125/2010.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, bylos Nr. 3K-3-235/2010.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 d. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, bylos Nr. 3K-3-365/2010.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno apygardos prokuratūros vyriausiojo prokuroro pavaduotojas v. Lietuvos Respublikos valstybė, atstovaujama Kauno apskrities viršininko administracijos, Kauno miesto savivaldybės administracija, UAB „Urtė“ ir UAB „Turto valdymo firma“*, bylos Nr. 3K-3-417/2010.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. V. individualioji įmonė*, bylos Nr. 3K-3-545/2010.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *profesinė sąjunga „Uostininkas“ v. UAB „Klaipėdos konteinerių terminalas“*, bylos Nr. 3K-3-575/2010.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, bylos Nr. 3K-3-10/2011.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, dalyvaujant tretiesiems asmenims J. G., R. N. ir L. S.*, bylos Nr. 3K-3-13/2011.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-15/2011.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 28 d. nutartis byloje *T. G. v. AB „Šilutės baldai“*, bylos Nr. 3K-3-79/2011.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“*, bylos Nr. 3K-3-363/2011.

59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. V. S.*, bylos Nr. 3K-7-349/2011.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje *A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. ieškinyms atsakovui akcinei bendrovei „Klaipėdos kartonas“*, bylos Nr. 3K-3-66/2011.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. A., E. B., R. B., A. J., A. G., A. G., S. G., A. K., N. M., R. M., A. M., B. P., K. Š., R. Š., V. T., J. T., S. U., E. U., M. Ž. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-7-83/2011.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Autrolis“*, bylos Nr. 3K-3-111/2011.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D. J. K. v. akcinė bendrovė „Autrolis“*, bylos Nr. 3K-3-176/2011.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje *I. G. v. Lietuvos ir Kanados UAB „Pajūrio mediena“*, bylos Nr. 3K-3-247/2011.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *O. K. v. UAB „Eksparas“*, bylos Nr. 3K-3-562/2011.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *V. B. v. keleivių transporto kooperatinė bendrovė „Gintarinis vairs“*, bylos Nr. 3K-3-296/2011.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje *G. J. V. UAB „Kalvarijų turgus“ ir UAB „Šnipiškių ūkis“*, bylos Nr. 3K-3-8/2012.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 15 d. nutartis, priimta byloje *M. V. v. UAB „Algesa“*, Nr. 3K-3-35/2012.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *N. Ch., T. K., J. K., L. M., M. P. ir G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“*, bylos Nr. 3K-3-40/2012.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 28 d. nutartis, priimta byloje *A. G. v. UAB „Gilova“*, bylos Nr. 3K-3-36/2012.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Švyturys–Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, bylos Nr. 3K-3-81/2012.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, bylos Nr. 3K-3-130/2012.

73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus miesto apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras v. D. S.*, bylos Nr. 3K-3-166/2012.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. AB „Smitlynės perkėla“*, bylos Nr. 3K-3-162/2012.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *P. S. ieškinys atsakovui UAB „Eurėja“*, bylos Nr. 3K-3-179/2012.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. Žuvininkystės tarnyba prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-198/2012.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB „Turto bankas“*, bylos Nr. 3K-3-252/2012.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. ieškinys atsakovui UAB „Baltijos baldų prekyba“*, bylos Nr. 3K-3-245/2012.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *A. A. v. Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Fizinių ir technologijos mokslų centras*, bylos Nr. 3K-3-266/2012.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *D. V. v. AB Lietuvos paštas*, bylos Nr. 3K-3-290/2012.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. C. v. Lenkijos Respublikos ambasada*, bylos Nr. 3K-3-309/2012.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *O. Ž. v. UAB „Neo Group“*, bylos Nr. 3K-3-355/2012.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 12 d. nutartis civilinėje byloje *K. L. v. UAB „Neo Group“*, bylos Nr. 3K-3-371/2012.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Z. V. v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-438/2012.
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2012 m. lapkričio 12 d. byloje *R. S. v. UAB „ETB Legal“*, bylos Nr. 3K-3-476/2012.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. UAB „Proteus Balticus“*, bylos Nr. 3K-3-528/2012.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *E. N. v. UAB „Vičiūnai ir partneriai“*, bylos Nr. 3K-3-598/2012.

88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *I. M. v. UAB „Kauno vandenys“*, bylos Nr. 3K-3-22/2013.
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Autoalansas“*, bylos Nr. 3K-3-87/2013.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K., S. J. ieškinį atsakovui UAB „Saurida“*, bylos Nr. 3K-3-227/2013.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *I. M. v. UAB „Kauno vandenys“*, bylos Nr. 3K-3-22/2013.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. AB „Kraft Foods Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-201/2013.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *G. Č. v. R. Č.*, bylos Nr. 3K-3-191/2013.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *LEO SPED MIĘDZYNARODOWY TRANSPORT I SPEDYCJA P. K. v. UAB „Didneriai“*, bylos Nr. 3K-7-159/2013.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje *K. M., R. B., L. V. v. Kauno miesto savivaldybės administracija, Kauno miesto savivaldybė*, bylos Nr. 3K-3-383/2013.
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 11 d. nutartis civilinėje byloje *R. P. v. D. V., J. V., S. B., J. M. B. ir A. B.*, bylos Nr. 3K-3-408/2013.
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje *R. J. v. UAB „Vajuretas“*, bylos Nr. 3K-3-438/2013.
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. Ignalinos „Šaltinėlio“ mokykla*, bylos Nr. 3K-3-665/2013.
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje *BIGBANK AS, veikiančio per savo struktūrinį padalinį BIGBANK AS filialą, v. A. P. R.*, bylos Nr. 3K-3-114/2014.
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. UAB „Litgorus“*, bylos Nr. 3K-3-218/2014.
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vilniaus viešasis transportas“ v. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga, Viešojo transporto nepriklausoma darbuotojų profesinė sąjunga ir Naujoji profesinė sąjunga*, bylos Nr. 3K-3-170/2014.

102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje*, bylos Nr. 3K-3-199/2014.
103. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Skirnuva“ v. UAB „Vlantana“*, bylos Nr. 3K-3-26/2014.
104. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. ir I. Š. v. J. R.*, bylos Nr. 3K-3-229-248/2015.
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje *S. K., S. P., S. M., R. K., J. K., V. K., E. Š., J. R., S. K., E. M., V. G., A. G., A. K., A. B., J. J., R. S., B. K., Č. B., A. D., V. Č., J. L., B. P., G. L., S. Š., M. B., G. K. ir A. K. v. viešoji įstaiga Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, bylos Nr. 3K-3-257-701/2015.
106. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. spalio 13 d. nutartis, priimta administracinio teisės pažeidimo byloje *Lietuvos Respublikos vyriausiasis darbo inspektorius G. Č. v. G. K.*, bylos Nr. 2AT-74-222/2015.
107. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.

Kitų teismų sprendimai

1. Jonavos rajono apylinkės teismo 2011 m. balandžio 4 d. sprendimas byloje *R. D. ir J. Z. v. RUAB*, bylos Nr. 2-206-722/2012.
2. Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2012 m. gegužės 18 d. sprendimas civilinėje byloje *S. J. v. Kaišiadorių kūno kultūros ir sporto centras*, bylos Nr. 2-73-840/2012.
3. Kauno apygardos teismo 2010 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *A. Z. v. Vytauto Didžiojo universitetas*, bylos Nr. 2-1105-527/2010.
4. Kauno apygardos teismo 2011 m. gegužės 25 d. nutartis byloje *R. L. v. UAB Investicinių projektų vykdymo grupė*, bylos Nr. B2-2326-436/2011.
5. Kauno apygardos teismo 2013 m. sausio 15 d. nutartis byloje *K. U. v. restruktūrizuojama uždaroji akcinė bendrovė „Skirnuva“*, bylos Nr. 2A-160-153/2013.
6. Kauno apygardos teismo 2015 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninės VŠĮ Kauno klinikos*, bylos Nr. 2A-2036-480.
7. Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. balandžio 30 d. sprendimas civilinėje byloje *D. U. v. AB Lietuvos paštas*, bylos Nr. 2-1893-752/2012.
8. Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. liepos 22 d. nutartis byloje *UAB ŠVYTURYS-UTENOS ALUS v. AB ŠVYTURYS profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga*, bylos Nr. 2S-1516-460/2011.

9. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. spalio 18 d. sprendimas byloje *V. Z. (V. Z.) v. kredito kooperatinė bendrovė*, bylos Nr. 2-7894-255/2011.
10. Mažeikių rajono apylinkės teismo 2012 m. gruodžio 4 d. sprendimas civilinėje byloje *A. S. v. AB „O.“*, bylos Nr. 2-2407-636/2012.
11. Panevėžio apygardos teismo 2011 m. balandžio 5 d. sprendimas civilinėje byloje *J. S. v. Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (ankščiau – Kauno apskrities viršininko administracija)*, bylos Nr. 2A-177-198/2011.
12. Panevėžio apygardos teismo 2012 m. gegužės 11 d. nutartis byloje *E. B. v. BAB „Iglus“*, bylos Nr. 2A-321-425/2012.
13. Šiaulių apygardos teismo 2013 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *E. N. v. UAB „Pekotra“*, bylos Nr. 2A-78-372/2013.
14. Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2012 m. balandžio 30 d. byla *R. J. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šiaulių teritorinis skyrius*, bylos Nr. ATP-184-300/2012.
15. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. UAB „Disona“*, bylos Nr. 2A-1020-464/2008.
16. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. spalio 22 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-2210-426/2009.
17. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. spalio 22 d. sprendimas administracinėje byloje *LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, bylos Nr. I-2210-426/2009.
18. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. birželio 2 d. sprendimas byloje *D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas*, bylos Nr. 2A-899-516/2011.
19. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 11 d. sprendimas civilinėje byloje *A. Z. v. Valstybinė biudžetinė įstaiga Vilniaus kolegija*, bylos Nr. 2A-2140-464/2011.
20. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *D. A. K., T. T., A. B., O. P., N. F., J. V., S. V., V. I., S. L. L., M. R., N. S., J. M., V. N., T. K., A. M., S. A., A. A., I. A., S. D., A. R., I. J., I. A., J. P., R. V., V. V., R. J., I. K., M. G., N. M. G., J. R., D. Š., V. M., R. O. A., D. L., L. S., T. Z., I. S., G. A., V. R., B. B., A. S.-Y., R. T., A. M., B. U., D. Š. ir A. M. v. VšĮ Sapiegos ligoninė*, bylos Nr. 2A-2802-590/2011.
21. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. Ž. v. Juodšilių „Šilo“ gimnazija*, bylos Nr. 2A-1218-516/2011.
22. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. v. valstybės įmonė „Turto bankas“*, bylos Nr. 2A-1720-262/2013.
23. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje *K. V. v. UAB „Prekybos marketingo paslaugos“*, bylos Nr. 2A-1929-590/2013.
24. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Lietuvos geležinkeliai“ v. AB „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų profesinei sąjungai „Solidarumas“*, bylos Nr. 2A-1712-656/2013.
25. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. rugsėjo 17 d. nutartis, priimta byloje *kooperatinės bendrovės Šalčininkų rajono vartotojų kooperatyvas v. S. S., A. A., I. D., O. P., V. D., V. M., J. M. ir J. D.*, bylos Nr. 2A-1092-565/2013.
26. Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2010 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Z. v. Vilniaus kolegija*, bylos Nr. 2-695-294/2010.

Lietuvos apeliacinio teismo sprendimai

1. Lietuvos apeliacinio teismo 2006 m. birželio 5 d. sprendimas byloje *pagal J. Č. ieškinį atsakovui UAB „Parex lizingas“*, bylos Nr. 2A-236/2006.
2. Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. rugsėjo 4 d. nutartis byloje *L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje*, bylos Nr. 2A-1219/2014.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo sprendimai

1. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. balandžio 13 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, bylos Nr. A3-170/2004.
2. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. rugpjūčio 31 d. nutarimas administracinėje byloje *M. F. v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Klaipėdos skyrius*, bylos Nr. N-556-911-06.
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gegužės 29 d. nutartis administracinėje byloje *A. R. v. lygių galimybių kontrolierė*, bylos Nr. A⁵²⁵-825-08.
4. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 3 d. sprendimas byloje *UAB „Vilniaus energija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*, bylos Nr. A⁶⁶²-1377/2009.
5. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 7 d. nutartis byloje *J. K. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas*, bylos Nr. A⁶⁶²-1735/2010.
6. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 6 d. sprendimas byloje *„Lelija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyrius ir Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija*, bylos Nr. A602-153/2012.
7. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. rugpjūčio 3 d. nutartis administracinėje byloje *M. M. v. Valstybinė ne maisto produktų inspekcija prie Ūkio ministerijos*, bylos Nr. A⁴⁹²-1570/2012.
8. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. kovo 12 d. nutartis administracinėje byloje *S. J. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija*, bylos Nr. A⁵⁵²-519/2013.
9. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje *G. L. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Lietuvos valstybė, atstovaujama Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, bylos Nr. A-143-1152-13.
10. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 8 d. sprendimas administracinėje byloje *LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, bylos Nr. A⁶³-1360/2010.
11. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 3 d. „Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas“. Aprobauta Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2006 m. liepos 3 d. pasitarime. Patvirtinta: Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo pirminkas V. Valančius.

Kiti šaltiniai

1. BOGUŠIENĖ, V.; BENDORIENĖ, A. (sud.). Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2008.
2. KEINYS, S., *et al.* Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.
3. KVIETKAUSKAS, V. (ats. red.); KINDERYS, A.; VILUVEITAS, V. (red.) Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.
4. 2015 m. II ketvirčio finansinių ataskaitų sutrumpintas aiškinamasis raštas. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Vilnius, 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-02], <http://www.vdi.lt/PdfUploads/FinAtaskaitos2015_Ip.pdf>.
5. Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy. Australia, 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2015-11-020], <http://www.g20australia.org/official_resources/oced_ilo_imf_and_wbg_achieving_stronger_growth_promoting_more_gender_balanced>.
6. Bendrieji veiklos rodikliai (2015.01.01–2015.06.30) [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysBendrieji.pdf>>.
7. Combating poverty and social exclusion. A statistical portrait of the European Union 2010. Eurostat [interaktyvus, žiūrėta 2011-08-21], <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF>.
8. Council of European Union. Press release: 3019th Council meeting. Luxembourg, 2010 [interaktyvus, žiūrėta 2010-12-21], <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/115003.pdf>.
9. Darbuotojų dalyvavimo profesinėse sąjungose duomenys [interaktyvus, žiūrėta 2015-10-04], <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>>.
10. Dėl apmokėjimo už viršvalandinį darbą ir darbą naktį, kai dirbama poilsio arba švenčių dienomis. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinė sąjunga [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://www.vpp.lt/teisine-informacija/konsultacijos/552-dl-apmokjimo-u-virvalandin-darb-ir-darb-nakt-kai-dirbama-poilsio-arba-veni-dienomis>>.
11. Elimination of discrimination in respect of employment and occupation. ILO [interaktyvus, žiūrėta 2011-01-12], <<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--en/index.htm>>.
12. Forced labour. Report I. International Labour Conference. 14th Session 1930. Geneva: International Labour Office, 1930.
13. Freedom of Association and Collective Bargaining Report III (Part 4B). International Labour Conference. Geneva: International Labour Office, 1994, p. 240.
14. Gyventojų pajamos ir gyvenimo sąlygos. Lietuvos statistikos departamentas, 2015 [žiūrėta 2016-05-19], <<https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=20860>>.
15. Juridical Condition and Rights of the Undocumented Migrants, Advisory Opinion OC-18/03 [2003] Series A No. 18, § 86.

16. Kova su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje. Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014. Liuksemburgas, 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-10], <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_lt.pdf>.
17. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje 2014. Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis lyginamasis poveikio vertinimas. Poveikio vertinimo ataskaita. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Kaunas, 2014 [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-18], <http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf>.
18. Lietuvoje – 1,319 mln. dirbančiųjų. Eltos informacija. Gimtasis Rokiškis. Rokiškis, 2015.05.01 [interaktyvus, žiūrėta 2015-05-02], <<http://www.grokiskis.lt/temos/aktualijos/2015/05/01/lietuvoje---1319-mln-dirbanciuju>>.
19. Minimalus darbo užmokestis valstybėse [interaktyvus, žiūrėta 2015-05-02], <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1307.htm>>.
20. Oficialiosios statistikos portalas [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <<http://osp.stat.gov.lt/temines-lenteles51>>.
21. Worker participation website [interaktyvus, žiūrėta 2015-08-20], <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania>>.
22. Profesinio mokymo įstaigų pertvarka: siekis, galimybės, nauda. Iš: Švietimo problemos analizė, Nr. 16 (80). Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija, 2012 [interaktyvus, žiūrėta 2016-05-19], <http://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2012/12/2012-09_Nr.16_Profesinio-mokymo-istaigu-pertvarka1.pdf>.
23. VDI veiklos vertinimo kriterijų reikšmių diagramos (ataskaitinis laikotarpis: 2016 metų sausis–kovas). Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2016 [interaktyvus, žiūrėta 2016-01-03], <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosKriterijai.pdf>>.

KLAUSIMYNAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

Nurodykite bylos Nr. _____

Nurodykite sprendimo priėmimo datą _____

Nurodykite teismą, kuriame nagrinėjama byla _____

Nurodykite, kas nagrinėja bylą:

- 1) vienas teisėjas;
- 2) teisėjų kolegija.

1-uoju atveju nurodykite teisėjo lytį:

- 1) moteris;
- 2) vyras.

2-uoju atveju – kokia lytis dominuoja kolegijoje:

- 1) moterys;
- 2) vyrai.

II. VISOMS BYLOMS BENDRI KLAUSIMAI

1. Iš bylos (ginčo esmės, fabulos) galima spręsti, kad ginčą galima išspręsti tik vadovaujantis teisės normomis:

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2. Ar byloje buvo taikomas koks nors teisės principas?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2.1. Jei atsakymas TAIP, nurodykite, koks (-ie) teisės principas (-ai) buvo taikomas (-i), ir toliau pildykite konkrečių teisės principų klausimų anketą (galimi keli atsakymo variantai):

- Teisingumo, protingumo, sąžiningumo;
- asociacijų laisvės;
- laisvės pasirinkti darbą;
- valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti jų teisę į darbą;
- darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausymo politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusiėjusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo;

- teisingo apmokėjimo už darbą;
- visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo;
- darbo santykių stabilumo;
- darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes;
- kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus;
- kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus;
- teisėtų lūkesčių;
- proporcingumo;
- kt. _____

3. Ar teisės principas konkrečiai įvardijamas byloje?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Kur, kokiuose DT instituto ginčiuose taikomi principai (galimi keli atsakymo variantai):

- apmokėjimo;
- darbo ir poilsio laiko;
- drausminės nuobaudos;
- materialinės atsakomybės;
- sudarant darbo sutartį;
- vykdant darbo sutartį;
- keičiant darbo sutartį;
- nutraukiant darbo sutartį;
- kolektyviniuose santykiuose;
- atostogų suteikimo;
- naktinio ar viršvalandinio darbo;
- pirmenybės pasilikti darbe;
- darbo sąlygų;
- terminuotų darbo sutarčių sudarymo;
- nepagrįsto atleidimo;
- įmonės (verslo) ar jo dalies perdavimo atveju;
- nelaimingų atsitikimų darbe atveju;
- kt. _____

**5. Kokioje bylos dalyje (kokiose dalyse) taikomas principas (pažymėti vi-
sas)?**

- ginčo fabuloje;
- teismo motyvuojamojoje;
- teismo konstatuojamojoje;

- ieškovo atsikirtimuose;
- atsakovo atsikirtimuose į ieškinį;
- ieškovo apeliaciniame skunde;
- atsakovo apeliaciniame skunde;
- kt. _____

6. Kokiems tikslams taikomas principas?

✓ **Nesureguliuotiems santykiams pagrįsti, spragoms užpildyti:**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Normoms išaiškinti:**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Normoms suderinti (pvz., pasenęs įstatymas):**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Teisingumo vykdymui užtikrinti:**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

7. Kaip taikomas (vadovaujamas) teisės principas (principu)?

✓ **Apibūdinama per buvusią suformuotą teismų praktiką – precedentus:**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Principais pasiremiama formaliai, t. y. neargumentuojant, neužtikrinant teisinių sprendimų aiškumo ir pagrįstumo, teisės tikrumo ir prognozuojamumo:**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

7.1. Jei atsakymas TAIP, paaiškinti pavyzdžiu: _____

8. Principas byloje suderintas su taikoma įstatymo ir teisės analogija (DK 9 str. 4 d.)?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9. Teisėjas (-ai) naudojasi diskrecijos teise taikyti principus priimant sprendimą?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9.1. Jei atsakymas TAIP, paaiškinti pavyzdžiu: _____

10. Ar teisės principo taikymas turėjo įtakos priimant sprendimą?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

10.1. Jei atsakymas TAIP, paaiškinti pavyzdžiu: _____

11. Ar taikydamas principą teismas rėmėsi ES teisės aktais?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

12. Ar taikydamas principą teismas rėmėsi tarptautiniais teisės aktais?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

13. Ar taikydamas principą teismas rėmėsi:

- ETT praktika;
- EŽTT praktika;
- kitos valstybės teisės aktais;
- kitomis bylomis, kuriose buvo atskleista nurodyto principo esmė.

14. Ar taikydamas principą teismas taikė sankcijas, kurios yra:

- veiksmingos;
- atgrasančios;
- proporcingos.

15. Ar principas buvo taikomas kartu su kitu (-ais) principu (-ais)?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

15.1. Jei atsakymas TAIP, nurodykite, su kokiais principais konkrečiai (galimi keli atsakymo variantai):

- teisingumo;
- protingumo;
- sąžiningumo;
- asociacijų laisvės;
- laisvės pasirinkti darbą;
- valstybės pagalbos asmenims įgyvendinti teisę į darbą;
- darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusiėjusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo;
- teisingo apmokėjimo už darbą;
- visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimo;
- darbo santykių stabilumo;
- darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes;
- kolektyvinių derybų laisvės siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus;
- kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už išsipareigojimus;
- teisėtų lūkesčių;
- proporcingumo;
- kt. _____

16. Ar principas grindžiamas argumentais (nurodyti pavyzdžių): _____

III. ATSKIRŲ PRINCIPŲ ANALIZĖS KLAUSIMŲ BLOKAI

PROPORCINGUMO PRINCIPAS

1. Ar priimant sprendimą buvo keliamas klausimas dėl proporcingumo principo taikymo?

- TAIP
- NE

2. Ar proporcingumo principu buvo vadovautasi tik jei tai aiškiai numatyta įstatyme?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Kokiais argumentais tai pateisinama (nurodyti pavyzdžių):

- 1) _____
 2) _____
 3) _____

4. Ar sprendimas priimtas atsižvelgiant į proporcingumo principo esmę, suformuluotą doktrinoje?

- TAIP
 NE
 NĖRA DUOMENŲ

5. Ar paskirtos sankcijos dydis proporcingas padarytam teisės pažeidimui?

- TAIP
 NE
 NĖRA DUOMENŲ

6. Ar papildomos garantijos (lengvatos) darbuotojui nustatytos proporcingos kitų darbuotojų atžvilgiu?

- TAIP
 NE
 NĖRA DUOMENŲ

7. Ar papildomos garantijos (lengvatos) darbuotojui nustatytos įstatymu?

- TAIP
 NE
 NĖRA DUOMENŲ

7.1. Jei atsakymas NE, nurodykite, kur jos nustatytos:

- darbo sutartyje;
 kolektyvinėje sutartyje;
 darbdavio įsakyme;
 kt. _____

8. Ar vieno darbuotojo interesai išskirtinai svarbesni nei kitų darbuotojų?

- TAIP
 NE
 NĖRA DUOMENŲ

9. Ar adekvatus pažeistų teisių gynimas?

- TAIP
 NE
 NĖRA DUOMENŲ

10. Ar adekvatus drausminių nuobaudų skyrimas?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

11. Ar adekvatus materialinės atsakomybės taikymas (materialinė atsakomybė nėra nubaudimas)?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

TEISĖTŲ LŪKESČIŲ PRINCIPAS

1. Reikalavimai kyla iš:

- įstatyme nustatytų garantijų, pažeistų teisių gynimo būdo;
- darbo sutarties;
- kolektyvinės sutarties.

2. Ar ieškovas turėjo teisėtą pagrindą tikėtis papildomo atlygio?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Ar šalys veikė teisėtai?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Ar šalys vykdė prisiimtus įsipareigojimus?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Šalys dėl įsipareigojimų (sutarčių) vykdymo (galimi keli atsakymo variantai):

- bendradarbiavo;
- sąžiningai naudojosi savo teisėmis;
- laiku informavo kitą šalį apie pastebėtus neatitikimus ar kilusius sunkumus.

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPAS

1. Reikalavimai kyla iš:

- darbo sutarties;
- kolektyvinės sutarties;
- įstatymų.

2. Ar apie darbo apmokėjimo sąlygas buvo žinoma iš anksto?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Ar buvo aiškiai nurodoma apmokėjimų (atsiskaitymų) tvarka (galimi keli atsakymo variantai):

- kiek mokama;
- už ką mokama;
- skaičiavimo tvarka.

4. Ar darbo užmokestis nustatytas ieškovui laikantis visų teisės normų nuostatų?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Ar darbo normos atitinka darbo įkainius?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Ar atsakovas nustatė didesnius įkainius už (galimi keli atsakymo variantai):

- viršvalandžius;
- papildomus darbus;
- darbą naktį;
- darbą švenčių dieną;
- darbą poilsio dieną;
- papildomas darbų apimtį (krūvjį)?

7. Ar nustatytas darbo užmokestis diskriminacinis palyginti su kitais darbuotojais?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

8. Ar apie darbo užmokesčio pakeitimus darbuotojas buvo laiku informuotas?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9. Ar darbo užmokestis nustatytas pažeidžiant lyčių lygybės principą?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9.1. Jei atsakymas TAIP, toliau nurodykite:

✓ **Ar moteriai darbo užmokestis nustatytas kitokiu (mažesniu) tarifiniu atlygiu (vienetu) nei vyrams?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Ar atsakovas su ieškovu atsiskaitė?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Ar atsakovas nesutinka, kad yra neatsiskaitęs su ieškovu?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9.2. Kaip įrodinėjama (pateikite pavyzdžių)? _____

10. Ar atsakovas neginčija neatsiskaitymo fakto, bet nesutinka dėl priskaičiuotos išmokos dydžio?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

11. Ar atsakovas su ieškovu atsiskaitė laiku?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

12. Už pavėluotus atsiskaitymus darbdaviui teismas priskaičiavo mokėti:

- delspinigius;
- netesybas, t. y. VDU, kai darbo sutartis nutraukta.

13. Kuo teismas rėmėsi apskaičiuodamas nesumokėtą darbo užmokestį, jo dalį ar kitas su darbu susijusias išmokas?

- darbdavio pateikta pažyma ar kt. dokumentu;
- darbuotojo skaičiavimais;
- atliko savo skaičiavimus.

14. Ar išskaitos iš darbo užmokesčio buvo atliktos remiantis įstatymu?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

LYGIATEISIŠKUMO PRINCIPAS

1. Ar įmonėje (įstaigoje, organizacijoje) yra nustatyti vienodi kriterijai visiems darbuotojams dėl (įvertinti visus):

- karjeros;
- paaukštinimo;
- kvalifikacijos kėlimo;
- apmokėjimo;
- kt. _____

2. Ar darbdavys vienodai taiko nustatytus kriterijus visiems darbuotojams?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Ar normos buvo pažeistos dėl skirtingo traktavimo ieškovo atžvilgiu?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Ar įdarbinant buvo taikomi visiems vienodi reikalavimai?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Ar taikydamas lygiateisiškumo principą teismas byloje tinkamai taikė įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklę?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. **Kaip, jūsų manymu, turėjo būti (ko teismas nepadarė arba, atvirkščiai, galbūt viršijo įgaliojimus)?** _____
7. **Kiek ir kokių įrodymų teismas byloje reikalavo iš ieškovo, siekdamas perkelti įrodinėjimo našta pagal lygiateisiškumo principą atsakovui?**

8. **Kaip teismas pagal lygiateisiškumo principą įvertino kriterijus, taikomas paskiriant sankcijas:**
- veiksmingos;
 - atgrasančios;
 - proporcingos.
-

DARBO SANTYKIŲ STABILUMO PRINCIPAS

1. **Ar darbo santykiai atitinka nuolatinumo kriterijus?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
2. **Ar darbas yra nuolatinio pobūdžio?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
3. **Ar darbo sutarties sąlygos buvo iš anksto žinomos abiem šalims?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
4. **Ar apie darbo sutarties sąlygų keitimą ieškovas buvo informuotas iš anksto?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
5. **Ar darbuotojas davė raštišką sutikimą dėl būtinojo darbo sąlygų pakeitimo?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

6. **Ar darbuotojas davė raštišką sutikimą dėl darbo apmokėjimo pakeitimo?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
7. **Ar terminuota, sezoninio darbo ar trumpalaikė darbo sutartis sudaryta laikantis įstatymo, Vyriausybės nutarimų ar kolektyvinės sutarties reikalavimų?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
8. **Ar terminuota darbo sutartis sudaryta neteisėtai?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
9. **Ar terminuotų sutarčių pratęsimas nėra teisėtas?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
10. **Ar tinkamai nustatytas darbo sutarties terminas?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
11. **Ar darbo sutartis nutraukta nesant svarbios priežasties?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
12. **Ar darbo sutartis nutraukta nesant ypatingo atvejo?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
13. **Ar nutraukus darbo santykius be priežasties darbuotojui tinkamai kompensuota?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

14. Ar darbuotojui, įspėtam apie atleidimą iš darbo, buvo siūlomos kitos pareigos (darbas)?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

15. Ar darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą buvo įspėtas:

✓ **Laiku?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Tinkamai?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

16. Ar darbuotojui išliko darbo stažas ir kitos garantijos (pvz., įmonės (verslo) ar jo dalies perdavimo (reorganizacijos) atveju)?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

17. Ar esant įmonės ar verslo perdavimui darbuotojo darbo santykiai tęsiasi?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

18. Ar iškėlus įmonei bankroto bylą teisėti darbuotojų reikalavimai ginami Garantinio fondo įstatymo ir Civilinio kodekso tvarka?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

19. Ar vykstant įmonių reorganizacijai ir esant darbdavių susitarimui darbuotojo darbo santykiai tęsiasi?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

20. Ar darbuotojui susirgus, slaugant šeimos narius, auginant vaiką iki 3 metų, komandiruotės atveju ir kt. išlaikoma jo darbo vieta?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

21. Ar darbuotojas laikėsi nustatyto termino, prieš kurį turi informuoti darbdavį apie išėjimą iš darbo (DK 127, 128 str.)?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

22. Ar darbuotojas laikėsi nustatyto termino informuoti darbdavį, kada jis nori grįžti iš vaiko priežiūros atostogų?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

23. Ar trumpalaikės darbo sutarties atveju darbuotojui susirgus (nuo tam tikro laiko) darbo vieta jam nebuvo saugoma?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

24. Ar sezoninio darbo sutarties atveju darbuotojui susirgus (nuo tam tikro laiko) darbo vieta jam nebuvo saugoma?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

25. Ar buvo laiku atliktos darbuotojų informavimo procedūros?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

26. Ar buvo tinkamai atliktos darbuotojų konsultavimo procedūros?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

27. Darbuotojas turėjo teisinį pagrindą sustabdyti darbo sutarties vykdymą.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

28. Savigyna vyko įstatymo numatytais atvejais.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

**DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMO IR JŲ DIFERENCIACIJOS
PAGAL DARBO SĄLYGAS IR DARBUOTOJŲ PSICHOFIZINES
SAVYBES PRINCIPAS**

1. Ieškovas byloje yra (galimi keli atsakymo variantai):

- nėščia moteris;
- neseniai pagimdžiusi moteris;
- krūtimi maitinanti moteris;
- nepilnametis;
- neįgalusis;
- darbuotojas, auginantis vaikus iki 3 m.;
- darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki 18 m.;
- darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki 14 m.;
- priešpensinio amžiaus darbuotojas (iki senatvės pensijos liko 3 arba 5 metai);
- darbuotojas, prižiūrintis ar slaugantis kitus šeimos narius;
- darbuotojas, turintis profesinę ligą ar buvęs sužalotas darbe;
- darbuotojai, vieni slaugantys neįgalųjį, kuriam NDNT sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas;
- kt. _____

2. Visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Visiems darbo subjektams galioja tos pačios darbo įstatymais numatytos garantijos.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3.1. Jei atsakymas NE, nurodykite skirtingą reguliavimą, nustatytą (galimi keli atsakymo variantai):

- kolektyvinėje sutartyje;
- darbo sutartyje;
- darbdavio įsakyme.

4. Skirtingas reguliavimas nediskriminuoja ieškovo kitų darbuotojų atžvilgiu.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Atsakovas neatsižvelgė į kitokį reguliavimą ieškovo atžvilgiu.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Darbo sąlygos diferencijuojamos, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir darbuotojas dirba:

- kenksmingoje aplinkoje (nuodingos, toksinės medžiagos, radiacija ir kt.);
- pavojingomis sąlygomis;
- lauke žiemą, nešildomose patalpose;
- viršvalandinį darbą;
- naktį;
- poilsio ar švenčių dienomis

7. Medikų pažyma apie darbuotojos nėštumą pateikta laiku.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

8. Taikomos palankesnės darbo sąlygos darbuotojams, pasižymintiems išskirtinėmis psichofizinėmis savybėmis, arba subjektams, kuriems reikalingos papildomos garantijos ir apsauga (galimi keli atsakymo variantai):

- asmenims nuo 14 iki 16 metų;
- asmenims nuo 17 iki 18 metų;
- neįgaliesiems;
- nėščioms moterims;
- neseniai pagimdžiusioms moterims;
- krūtimi maitinančioms moterims;
- profesine liga susirgusiems ar sužalotiems darbe darbuotojams;
- auginantiems vaiką (-us) iki 3 metų;
- vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;
- darbuotojams, vieniems slaugantiems neįgalųjį, kuriam NDNT sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas;
- darbuotojams, slaugantiems sergantį šeimos narį.

9. Taikomos mažiau palankios darbo sąlygos vadovams (administracijos pareigūnams).

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

TEISINGUMO, PROTINGUMO IR SĄŽININGUMO PRINCIPAS

1. Teismas vertino (atsižvelgė į) principą, kad negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys ir vietos (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2. Buvo taikytas teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principas, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2.1. Jei atsakymas TAIP, kaip buvo taikytas minėtasis principas?

Pateikite pavyzdžių _____

3. Ieškovas laisva valia parašė prašymą atleisti jį iš darbo.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Ieškovas tyčia nutylėjo aplinkybes, elgėsi nesąžiningai.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Šalys laikėsi įstatymo raidės.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Šalys elgėsi sąžiningai viena kitos atžvilgiu.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

7. Šalys laiku (prieš, iš anksto) ir atvirai informavo (nenutylėjo, neslėpė ir pan.) viena kitą apie naujas aplinkybes, pasikeitusias sąlygas ir pan., galinčias turėti įtakos ateities įvykiams ir teisei šalių padėčiai.
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
8. Nėra nustatyta esant darbo sąlygų, pabloginančių darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato:
- ✓ **DK**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
 - ✓ **įstatymai**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
 - ✓ **kiti norminiai teisės aktai**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
9. Nesureguliuoti atvejai nustatyti abišalio susitarimo būdu.
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
10. Niekieno neverčiamos šalys nusistatė papildomų ar kitokių, palyginti su DK ir kt. teisės normomis, tarpusavio teisių ir pareigų.
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
11. Šalis, nesutikusi su sąlygomis, tarėsi dėl jų pakeitimo:
- ✓ **derybų būdu iš anksto?**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
 - ✓ **įstatymais nustatyta tvarka?**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

12. Šalys bendradarbiavo ir kooperavosi.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

13. Šalys nepiktnaudžiavo savo pareiga.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

14. Darbdaviui taikoma tinkamo darbo sutarties ir sąlygų sudarymo pareiga ir atsakomybė.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

15. Atsakomybė sumažinta atsižvelgiant į neteisėtus priešingos šalies veiksmus, privertusius sukelti pažeidimus.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

16. Atsakomybė taikyta atsižvelgiant į nustatytus objektyvaus ir subjektyvaus elgesio standartus.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPAS

1. Laisvė pasirinkti darbą nėra absoliuti, todėl yra teisėtai ribojama.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2. Yra santykis su kitų teisės šakų normomis (pvz., civiline teise ar sutarčių teise), dėl kurio galima teisėtai riboti šį principą.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Buvo sudarytas, pavyzdžiui, nekonkuravimo (konfidencialumo) susitarimas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Nekonkuravimas pagrįstas tik protingo dydžio kompensacijos mokėjimu.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Minėtąjį susitarimą teismas vertina kaip papildomą darbo sutarties sąlygą.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Sudarytas teisėtas susitarimas, kuriuo įsipareigojama ateityje nedirbti tam tikro darbo.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6.1. Jei atsakymas TAIP, ar teismai įvertino minėtąjį susitarimą?

- TAIP
- NE

6.2. Jei atsakymas NE, nurodykite:

✓ **Ar byloje buvo numatyti apribojimai priimant į darbą (verstis neuždrausta ūkine veikla)?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Ar buvo atsisakyta be teisėto pagrindo priimti į darbą ?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **Ar buvo atsisakymas atleisti iš darbo nurodytu pagrindu (pvz., pakeičiant darbą kitu)?**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

- 7. Nuostata kompensuoti darbdavio turėtas išlaidas darbuotojų mokymui (kvalifikacijai) buvo aptarta darbo sutartyje.**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 8. Priimant į darbą taikomi teisėti ribojimai verstis neuždrausta ūkine veikla (pvz., pilietybė, kalbos mokėjimas valstybės tarnyboje ir pan.).**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 9. Byloje sprendžiama dėl konkurso organizavimo tinkamumo.**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 10. Laiku ir tinkamai buvo informuojama apie galimybę eiti (užimti) tam tikras pareigas (pvz., dalyvauti rinkimuose, konkurse ar pan. atrankoje).**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 11. Nustatyta aiški priėmimo į darbą tvarka (konkurso, rinkimų ar kt. atrankos sąlygos).**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 12. Konkurso į pareigas procedūra buvo skaidri ir nedviprasmiška, nebuvo iš anksto žinomas ar nuspėjamas (nebuvo tam tikram kandidatui tikslinio rezultatyvumo) kandidatas.**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 13. Atsisakymas priimti į darbą argumentuojamas svariomis priežastimis: asmens gebėjimų ir galimybių, kvalifikacijos reikalavimais, profesinių žinių, įgūdžių ir pan. trūkumu.**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

14. Atsisakyta priimti į darbą dėl nepagrįstų priežasčių:

- patirties trūkumo;
- „netinkamos“ lyties;
- „netinkamo“ amžiaus;
- lietuvių kalbos žinių lygio netinkamumo eiti pareigoms, kur jo nereikalaujama;
- sveikatos reikalavimų, kur jie nebūtini;
- specialiosios teisės (pažymėjimo, licencijos, leidimo) pasibaigimo;
- vaikų turėjimo ar ketinimo jų turėti;
- senatvės pensijos;
- nustatyto nedarbingumo lygio;
- kt. _____

**VALSTYBĖS PAGALBOS ASMENIMS ĮGYVENDINTI TEISĘ Į DARBĄ
PRINCIPAS**

1. Kas teikia įdarbinimo paslaugas?

- viešoji institucija arba teritorinė darbo birža;
- privati įdarbinimo agentūra.

2. Ar aiškus bedarbio statusas?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Ar asmeniui, įgijusiam bedarbio statusą, suteikta nemokama valstybės garantuota pagalba?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Ar asmeniui, įgijusiam bedarbio statusą, laiku suteikta valstybės garantuota pagalba?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Ar bedarbiai tinkamai informuojami apie jų teises ir pareigas, pareigų nevykdymą?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Ar asmuo sąžiningai naudojosi valstybės suteikta pagalba (aktyviomis darbo rinkos priemonėmis) siekdamas įsidarbinti?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

7. Ar darbdaviai sąžiningai vykdė už gautas lėšas (subsidijas) bedarbių asmenų įdarbinimo programas?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

8. Ar subsidijos gavėjas nepiktnaudžiavo savo padėtimi?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

**SAUGIŲ IR SVEIKATAI NEKENKSMINGŲ DARBO SĄLYGŲ
SUDARYMO PRINCIPAS**

1. Darbas atliktas nesaugiomis sąlygomis.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2. Darbuotojas buvo supažindintas su saugaus darbo taisyklėmis.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Darbdavys suteikė saugias darbo priemones.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Buvo paisoma darbuotojo sveikatos prioriteto prieš darbdavio rezultatus.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Taikytas atsakomybės be kaltės principas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. **Taikytas maksimalių pastangų standartas neteisėtumui ir kaltei įvertinti.**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
7. **Byloje nagrinėjami susiję su darbingumo lygio nustatymu klausimai.**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
- 7.1. **Jei atsakymas TAIP, nurodykite, ar teismas pats imasi nustatinėti nedarbingumo lygį?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
8. **Ar nustatant nedarbingumo lygį buvo vadovautasi nuostatomis, kokį darbą ir kiek gali dirbti žmogus?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
9. **Ar darbuotojo darbo krūvis ir darbo laikas buvo nustatytas atsižvelgiant į nustatytą nedarbingumo lygį?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
10. **Ar dėl darbo pablogėjus darbuotojo sveikatai darbdavys tinkamai stengėsi jam suteikti galimybę dirbti pas jį tokį darbą, kokį leidžia pablogėjusi sveikata ir kvalifikacija?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
11. **Ar neįgalumo ir darbingumo tarnybos išvadoje nebuvo reikalavimo įvardyti draudimo dirbti iki tol darbuotojo konkrečiai dirbtą darbą?**
- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

12. Ar darbdavys atlygino neturtinę žalą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, nepaisydamas bylos baigties ir darbuotojo kaltės?

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

**VISŲ FORMŲ PRIVERSTINIO IR PRIVALOMOJO DARBO
DRAUDIMO PRINCIPAS**

1. Darbas prieš sudarant darbo sutartį buvo pasirinktas laisvai.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2. Atliktas darbas paremtas prievarta, grasinant nuobauda, asmuo nesutiko jo atlikti savo valia.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Darbas buvo sulygtas darbo sutartyje ir atitinka legalaus darbo požymius.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Dėl papildomo darbo buvo sutarta iš anksto ir sutinkant darbuotojui.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Šalys be jokio spaudimo ir prievartos susitarė keisti darbo sąlygas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Už papildomą darbą (viršvalandžius) buvo sumokėta.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

7. Atliktas darbas (pareigos) yra nelegalus.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

8. Nustatytos pareigybei darbo normos (krūvis) atliktos per nustatytą normalų (arba visą) darbo laiką arba yra proporcingai mažesnės už darbo normas per mažesnę nei normalus darbo laikas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9. Darbas darbdaviui leidus vyko po darbo valandų, nebuvo apskaitomas ir apmokamas papildomai.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

10. Nuteistųjų darbas atliktas visuomeniniais pagrindais.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

11. Nuteistieji įtraukti į nemokamus darbus įstatymo nustatyta tvarka.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

12. Darbas buvo paskirtas kaip:

✓ **politinės prievartos arba auklėjimo priemonė;**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **bausmė už politines pažiūras ar jų reiškimą, už pažiūras, ideologiškai priešingas esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai;**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **drausmės priemonė;**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **ekonominės plėtros metodas;**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

✓ **bausmė už dalyvavimą streikuose;**

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

- ✓ **rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonė.**
- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

ASOCIACIJŲ LAISVĖS PRINCIPAS

1. **Nustatytas reguliavimas (pvz., dėl per didelio profesinės sąjungos narių skaičiaus) riboja teisę jungtis į profesines sąjungas.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
2. **Nustatytas reguliavimas riboja teisę nesijungti į profesines sąjungas.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
3. **Darbuotojas turi atsisakyti dalies privilegijų dėl to, kad įstoja į profesinę sąjungą.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
4. **Darbuotojas turi atsisakyti dalies privilegijų dėl to, kad nestoja į profesinę sąjungą.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
5. **Buvo savanoriškai apsispręsta stoti ar nestoti į organizaciją.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
6. **Darbdavys darė įtaką stojimui (nestojimui) į organizaciją.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
7. **Darbdavio atstovai nesijungė į darbuotojų organizacijas.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

**KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ LAISVĖS SIEKIANT SUDERINTI
DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ IR VALSTYBĖS INTERESUS
PRINCIPAS**

- 1. Buvo tinkamai pasinaudota teise į kolektyvines derybas.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

- 2. Kas inicijavo kolektyvinės sutarties sudarymą ar pakeitimą?**
 - darbdavys;
 - darbuotojai arba jų atstovai.

- 3. Derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar atnaujinimo (pakeitimo) procesas buvo vilkinamas.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

- 4. Vyko laisvos, t. y. savanoriškos, be jokios prievartos, kolektyvinės derybos laisva šalių valia, inicijuotos be valstybės ar kitos jėgos įsikišimo.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

- 5. Šalys laiku pradėjo iš naujo derėtis dėl kilusių kolektyvinės sutarties nuostatų įgyvendinimo problemų.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

- 6. Buvo suderėta dėl visų šalių interesų.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

- 7. Buvo tinkamai užtikrinta galimybė darbuotojams ir darbdaviams sudaryti kolektyvinius susitarimus.**
 - TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ

8. Informacija buvo prieinama kolektyvinių derybų šalims.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

9. Buvo kitų galimybių vesti realias kolektyvines derybas, vengiant jų deklaratyvumo.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

10. Kolektyvinių derybų laisvė nėra absoliuti ir apribota tik įstatymu.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

11. Šalys įsipareigojimus prisiėmė savarankiškai, laisva valia ir juos realiai vykdė.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

12. Derybose dalyvavo nepriklausomos (t. y. turinčios teisę pačios pasirinkti derybų lygmenį, terminus, išsirinkti atstovus ir spręsti apie kolektyvinės sutarties turinį) šalys.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

13. Vyko sąžiningas derybų procesas:

- šalys nevilkino derybų;
- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ
- šalys gerbia kitą derybų šalį;
- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ
- šalys elgiasi dorai.
- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

14. Kolektyvinės derybos ir kolektyviniai susitarimai neprieštarauja vienas kitam esant skirtingiems lygiams.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

15. Profesinių sąjungų nariai neatstovavo darbdavio interesams.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

**KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ŠALIŲ ATSAKOMYBĖS UŽ
ĮSIPAREIGOJIMUS PRINCIPAS**

1. Šalys įsipareigojimus prisiėmė laisva valia.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

2. Šalys įsipareigojimus realiai vykde.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

3. Darbdavys ne iš blogos valios nevykdė kolektyvinės sutarties nuostatų.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

4. Šalys sąžiningai laikėsi kolektyvinės sutarties nuostatų.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

5. Buvo nustatyta veiksminga kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolė.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

6. Buvo nustatyta nuolatinė kolektyvine sutartimi priimtų įsipareigojimų vykdymo kontrolė

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

7. Informacija dėl kolektyvinių susitarimų turinio ir atsakomybės priinama abiem šalims.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

8. Streikas paskelbtas laikantis visų įstatymo normų reikalavimų.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

8.1. Jei atsakymas NE, nurodykite, kas nesilaikė streiko skelbimo reikalavimų:

- darbdavys;
- darbuotojų atstovai (darbo taryba).

9. Darbdavys, kuriam pagal DK 77 str. 5 d., 78 str. 1 d. ir 80 str. 2 d. taikomi streiko apribojimai, laikėsi visų reikalavimų streikui (taip pat ir įspėjamajam) įvykti.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

10. Dalis darbuotojų nestreikavo.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

11. Nedalyvavę streike asmenys nebuvo verčiami streikuoti ir materialiai ar kitaip nenukentėjo.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

12. Už dėl streiko padarytą žalą buvo tinkamai atlyginta.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

13. Iš kieno lėšų buvo atlyginti dėl streiko kilę nuostoliai:

- profesinių sąjungų;
- profesinių sąjungų ir darbuotojų;
- įmonės administracijos.

14. Vienai šaliai nepavykus įgyvendinti susitarimo sąlygų, ji apie tai laiku (iš anksto) pranešė kitai šaliai pateikdama pasiūlymą naujoms deryboms.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

15. Vienai šaliai nepavykus įgyvendinti susitarimo sąlygų, ji apie tai laiku (iš anksto) pranešė kitai šaliai, bet nesiėmė jokių tolimesnių veiksmų.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

16. Kita šalis ir jos interesai gerbiami.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

17. Ginčai, kilę dėl susitarimo nevykdymo, sprendžiami savanoriškai šalių pasirinktu būdu.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

18. Nesąžiningos derybos, dėl ko neteisėtai kilo streikas.

- TAIP
- NE
- NĖRA DUOMENŲ

19. Streikas tik *ultima ratio*.

- TAIP
 - NE
 - NĖRA DUOMENŲ
-

Da305 **Darbo** teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje : kolektyvinė monografija / [Tomas Bagdanskis, Gintautas Bužinskas, Rasa Grigonienė ... [et al.] ; [mokslinė vadovė ir redaktorė Ingrida Mačernytė-Panomariovienė] ; Mykolo Romerio universitetas. – Vilnius : Registrų centras, 2016. – 552 p.
Santr. angl. – Aut. nurodyti antr. lapo kt. pusėje. – Bibliogr.: p. 486–519.
ISBN 978-9955-30-227-8 (internete)
ISBN 978-9955-30-228-5 (spausdintas)

UDK 349.2(474.5)+347.99(474.5)

DARBO TEISĖS PRINCIPAI IR JŲ TAIKYMAS LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Išleido VĮ Registrų centras
Redagavo Jūratė Juknevičiūtė, maketavo Janina Kaminskaitė
Viršelio dailininkė Jūratė Juozėnienė
Parengė leidybai Algis Švedas

SL 1613. 2016-12-09. 34,5 salyginio spaudos lanko
Tiražas 200 egz. Užsakymo Nr.

Parengė VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas
Žirmūnų g. 68A, 09124 Vilnius
tel./faksas (8 5) 261 2806
www.teisineliteratura.lt, leidyba@teisineliteratura.lt

Spausdino UAB „Ciklonas“
Žirmūnų g. 68, 09124 Vilnius

Kaina sutartinė