

LIETUVOS DARBO TEISĖS MODERNIZAVIMO PERSPEKTYVOS

Tomas Davulis *

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Telefonas (8 5) 236 6171
Elektroninis paštas tomas.davulis@tf.vu.lt

Pateikta 2008 m. birželio 5 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

Santrauka. Straipsnyje siekiama iširti nacionalinės darbo teisės tobulinimo poreikį ir galimybes. Autorius pirmiausia atskleidžia, kokios pastarųjų dešimtmečių darbo teisės permainos, įvyko tiek ekonominiuose, tiek ir socialiniuose visuomeniniuose santykiuose ir kaip jie veikė darbo santykių teisinį reguliavimą. Autorius svarsto, kokiais kriterijais remiantis darbo teisę reikėtų laikyti modernia, kada atsiranda būtinybė ją modernizuoti ir keisti. Straipsnyje daroma išvada, kad dėl savo glaudaus ryšio su socialine politika ir būtinybės suderinti nuolat priešingus socialinių grupių interesus darbo teisės modernumą reikia vertinti analizuojant ne pačios socialinės politikos atitiktį šiandieniniams iššūkiams, o darbo santykių teisinio reguliavimo kokybę. Tam autorius išskiria tris pagrindinius kriterijus – kiek darbo santykių teisinis reguliavimas išreiškia socialinį politinį kompromisą, kiek jis atitinka vykusius ir vykstančius visuomeninio ir ekonominio gyvenimo bei darbo aplinkos pokyčius bei kiek darbo teisės normos veiksmingai praktiškai įgyvendinamos. Nagrinėdamas Lietuvos darbo teisės normas pagal kiekvieną iš šių kriterijų autorius pateikia savo nuomonę dėl nacionalinės darbo teisės modernizavimo reikalingumo ir galimybių, pagrįsdamas ją pavyzdžiais. Atskleisdamas nemažai nacionalinės darbo teisės normų nesuderinamumo, painumo, spragų ir vykdymo problemų, autorius daro išvadą, kad nepaisant socialinės politikos pokyčių darbo teisė toliau turi būti tobulinama teisinio reguliavimo tikslumo, atitikties pasikeitusioms darbo sąlygoms, teisinio tikrumo ir efektyvumo linkme.

Pagrindinės sąvokos: darbo teisė, teisinio reguliavimo tobulinimas, teisės modernizavimas.

IVADAS

Apie darbo teisės modernizavimą, jo priežastis, tikslus ir tendencijas galima kalbėti keliais skirtingais aspektais, nelygu kaip mes suvokiame modernizavimą¹. Autoriaus nuomone, darbo teisės modernumas turėtų būti siejamas su jos atitiktimi ekonominiams, socialiniams ir kitiems pokyčiams, turintiems reikšmės darbui ir darbuotojo ir darbdavio santykiui. Nūdienos darbo teisė patiria pokyčių ir naujų išbandymų tiek globaliojoje, tiek ir nacionalinėje dimensijoje, o tai verčia svarstyti būtinybę modernizuoti teisinio reguliavimo instrumentus, tikslus ir teisės normų turinį. Straipsnyje bandoma identifikuoti pokyčius, su kuriais susiduriama teisiškai re-

guliuojant darbo santykius, apibrėžti darbo teisės modernumo požymius ir pasitelkus Lietuvos darbo teisės normų ir teismų praktikos pavyzdžių įvertinti, ar reikalingi galiojančios nacionalinės teisės pakeitimai. Straipsnyje nesiekama pateikti viską apimančios atei ties darbo teisės Lietuvoje vizijos, tačiau stengiamasi atskleisti galiojančių Lietuvos darbo teisės normų būtino keitimo poreikį ir tokio keitimo pagrindines kryptis. Straipsnis parašytas taikant istorinį, lyginamąjį, loginį, analizės ir kitus mokslinio tyrimo metodus.

1. DARBO IR VISUOMENINIŲ DARBO SANTYKIŲ POKYČIAI

Pasaulis, kuriame šiandien dirba darbuotojas, ryškiai skiriasi nuo to, kuriame jis dirbo prieš 90 metų, kai buvo įkurta Tarptautinė darbo organizacija (TDO), ar praėjusio amžiaus antrosios pusės, kai buvo priimta 1961 m. Europos socialinė chartija ir kiti pagrindiniai tarptautiniai darbo sąlygų standartai. Šiandieninis pasau-

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros docentas.

¹ „Modernizuoti“ [pranc. *moderniser* < *moderne* – šiuolaikinis, naujas]: 1. keisti pagal šių dienų reikalavimus ir skonį; 2. senus pramoninius įrengimus pakeisti naujais, našesniais. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2001, p. 489.

lis labai skiriasi ir nuo to, kuriame gyvenome ir dirbome prieš žlungant tarybiniam režimui. Net ir praėjus beveik dviem dešimtmečiams, kai įvyko analogijos neturinti politinė, ekonominė, socialinė transformacija bei buvo sukurta rinkos ekonomikos demokratinė valstybė, negalime džiaugtis ekonominės veiklos ir socialinio gyvenimo stabilumu. Atsivėrusios sienos, narystė tarptautinėse organizacijose, išitraukimas į ekonominį pasaulio ir regioninį gyvenimą, technologinė pažanga, demografiniai ir dar daug kitų veiksnių paskatino ne tik globalizacijos, bet ir kitus socialinius-ekonominius reiškinius, tapusius tikru iššūkiu ne tik nacionalinėms darbo rinkoms, bet ir apskritai valstybių ar regionų ekonominėms sistemoms (darbo jėgos migracija, visuomenės senėjimas, įmonių pasitraukimas į verslui palankesnes šalis ir kt.). Šiandien tiek įstatymų leidėjai ar socialiniai partneriai, kuriantys darbo teisės normas, tiek ir jas vykdančios darbuotojai ir darbdaviai tapo liudininkais proceso, kai jų akyse keičiasi tiek pats darbas, tiek ir darbo santykiai. Galima išskirti bent kelias grupes pokyčių.

Pirmiausia, keičiasi darbo, kuriam darbdavys samdo darbuotoją, atlikimo, panaudojimo, įvertinimo ir perspektyvos aplinka. Dėl ryšio su globaliaja rinkos ekonomika šiuos pokyčius norėtųsi įvardyti kaip darbo *makro*aplinkos pasikeitimus. Globalizacijos sąlygomis ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai bei jų atstovai ima save suvokti ne kaip veikiančius lokaliaje ar autonominėje erdvėje, bet išvelgia sąsajas ar net tiesioginę priklausomybę nuo rinkos jėgų. Jie ima jaustis ne tik nacionalinės, bet ir regioninės ar net globaliosios rinkos dalyviais, todėl atitinkamai daugėja ir konkurentų. Tokie rinkoje sparčiai keičiasi užsakymai, užsakovai ir poreikiai, tiekėjai ir jų galimybės, konkurentai ir jų kainos, veiklos taisyklės ir kitos sąlygos. Taigi finansų ir darbo priemonių kaita, prekių ir paslaugų mobilumas bei grėsmė prarasti kurį nors elementą grandinėje „ištekliai-pridėtinės vertės sukūrimas-pardavimas-pelnas“ nesuteikia stabilumo nei darbdaviams, nei darbuotojams. Greitėjantys, gilėjantys ir sunkiai valdomi ekonominiai procesai verčia juos keistis, prisitaikyti, tobulėti, ieškoti naujų išlikimo rinkoje galimybių. Valstybėse, neseniai įžengusiose į rinkos ekonomiką, toks reiškinys visiškai naujas – priežastinis ryšys tarp darbo sąnaudų ir jo sąlygų bei darbdavio padėties rinkoje tarybinių darbo įstatymų kūrėjams nebuvo svarbus. Tam, kad išliktų, valstybių darbo teisės reguliavimas turi būti kompetentingas – pabrėžia R. Blanpain [1, p. 62].

Antra. Keičiasi darbo *mikro*aplinka, tai yra ta technologinė ir socialinė (!) aplinka, kurioje darbuotojas atlieka savo darbo funkciją. Modernių technologijų pažanga, informacinių technologijų naudojimas („nuo fordizmo į geitizmą“²) [2, p. 48], efektyvi vadyba lemia naujus darbo funkcijos atlikimo ypatumus. Industrinei valstybei būdinga konvejerinė gamyba, monotoniškas fizinis darbas ir išdirbtu darbu laiku grindžiamas jo vertinimas tampa išimtimi. Žinių ekonomika pagrįstoje visuomenėje reikalaujama kitokio darbuotojo indėlio. Ekonominės vertės šaltiniui nukrypstant nuo materia-

laus į nematerialų vis labiau vertinama ne pagamintų prekių kiekis, aptarnautų klientų skaičius, o kūrybinio darbo, inovacijų rezultatai ir kokybė [2, p. 48–58]. Iš darbuotojo reikalaujama dirbti mobiliose grupėse, tinkluose, aktyviai komunikuoti, turėti platesnio profilio žinių ir tarpdisciplininių įgūdžių, savarankiškai priimti sprendimus ir juos įgyvendinti. Iš tokio darbuotojo laukiama lankstumo – gebėjimo persiorientuoti, prisitaikyti, pasirengimo dirbti tiek, kiek reikia, ir taip, kad būtų pasiektas darbo rezultatas.

Trečia. Pasikeitus darbo *mikro*aplinkai svarbiausias veiksnys yra ne materialinės darbo priemonės ir net ne finansiniai ar kiti ištekliai, o žmogus – darbuotojas, kurio kūrybinė energija, žinios, įgūdžiai ir kuria didžiausią pridėtinę vertę. Darbdavių požiūris į samdomą darbuotoją linkęs keistis. Kiekybinio požiūrio į darbuotoją („už kiek mažiausiai galima pasamdyti?“) ne visada pradeda pakakti. Atsiranda ir populiarėja kokybinis darbuotojo vertinimas, pagrįstas rūpesčiu išlaikyti įmonei pridėtinę vertę kuriantį darbuotoją, skatinti ir motyvuoti jį, sudaryti tobulėjimo ir savirealizacijos sąlygas, užtikrinti pasitenkinimą darbu ir statusu. Šios sąlygos suvokiamos kaip įmonės ilgalaikės sėkmingos ir tvarios ekonominės veiklos prielaidos. Suvokdami abipusę priklausomybę darbdaviai linksta ne tik individualizuoti darbuotojus pagal jų indėlį, bet ir prisiimti papildomų svarių išpaigojimų.

Ketvirta. Keičiasi ne tik darbuotojo tipas (lygios galimybės ir darbo jėgos paklausa atvėrė platesnius vartus į darbo rinką moterims, jaunesniems ir vyresniems darbuotojams, migrantams, darbuotojams), bet ir darbuotojo siekiai. Nors vis dar didžiajai daugumai dirbančiųjų būtent nesavarankiškas darbas išlieka pagrindinis pragyvenimo pajamų šaltinis, vis svarbesni darbuotojui tampa tokie veiksniai kaip individualių poreikių, išpaigojimų šeimai, visuomenei tenkinimas, pasitenkinimas darbu. Kylant gyvenimo lygiui ir išaugus darbo paklausai padidėjęs darbuotojų mobilumas leidžia darbuotojams ieškoti geresnių darbo vietų ir tuo tikslu judėti kertant valstybių sienas.

Penkta. Keičiantis visuomeninių santykių pobūdžiui sudėtingėja ir pats teisinis šių santykių reguliavimas. Pirmiausia keičiasi atskirų teisinių instrumentų, kuriais reglamentuojami darbuotojo ir darbdavio santykiai, reikšmė. Darbo santykių individualizavimas iškelia darbo sutarties reikšmę, liberalizavimas pabrėžia lokaliųjų norminių aktų ir kolektyvinės sutarties galimybę pritaikyti darbo sąlygas, nukrypstant nuo įstatymo nuostatų. Atsiranda ir visiškai naujų reguliacinių instrumentų, pavyzdžiui, rekomendacijos, etikos kodeksai, geros praktikos pavyzdžiai ir kiti dokumentai, priskiriami prie „soft law“ („mikštosios“ teisės) instrumentų³.

³ Pastaraisiais metais tiek Tarptautinė darbo organizacija, tiek ir Europos Sąjunga ypač daug dėmesio skyrė įmonių socialinei atsakomybei (*corporate social responsibility*), kuri *inter alia* apima ir darbuotojų teisių ir interesų gerbimą. Žr., pvz., Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai bei Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui: augimo ir užimtumo partnerystės įgyvendinimas paversti Europą įmonių socialinės atsakomybės pavyzdžiu. KOM(2006) 136 galutinis.

² Pagal Microsoft įkūrėją Billą Gatesą.

2. IŠŠŪKIAI NACIONALINEI DARBO TEISEI IR JOS MODERNUMO MATAS

Nors greitėjančių ir didėjančių pokyčių sąlygomis darbo teisės tikslas iš esmės nebuvo keičiamas ir išliko tas pats – užtikrinti darbuotojo darbo, socialinių ir ekonominių teisių ir interesų apsaugą – tačiau neišvengiamai keitėsi tiek šių teisių suvokimas ir turinys, tiek ir jo įgyvendinimo būdai. Nacionalinis įstatymų leidėjas kiekvienoje valstybėje susidūrė su dviem pagrindiniais uždaviniais:

- 1) atsižvelgiant į darbo, technologinius, ekonominius ir socialinius pokyčius iš naujo suderinti darbuotojo ir darbdavio interesus,
- 2) pritaikyti teisinę bazę pokyčiams tiek, kiek tai tiesiog būtina padaryti, kad darbo teisės normos neprarastų savo reikšmės, prasmės ir būtų toliau veiksmingai įgyvendinamos.

Pirmuoju atveju kalbama apie jau susiformavusio „status quo“ tarp dviejų skirtingų socialinių grupių interesų galimą pakeitimą. Šia prasme būtent dėl ekonominių globalių pokyčių nacionalinės darbo teisės patiria didžiulį spaudimą. Globalioje pasaulio ekonomikoje ar bendrojoje rinkoje tarp valstybių vyksta ir nacionalinių darbo teisių konkurencija – valstybės ar regionai konkuruoja ne tik darbo jėga, pigesniais ekonominiais ištekliais, išvystyta infrastruktūra, bet ir „pigese“ darbo teise [3, p. 105–106]. Pavyzdžiui, siekdamas palengvinti darbo teisės našta nacionaliniams darbdaviams ir sukurti ar atkurti jiems konkurencinį pranašumą, valstybės gali imtis įvairių savo esme protekcionistinių priemonių, kaip antai palengvinti sąlygas įdarbinti asmenis pagal terminuotas sutartis, sumažinti apsaugą ar garantijas nuo ekonominėmis priežastimis pagrįsto atleidimo iš darbo, liberalizuoti agentūrinį darbą naudojančių laikino įdarbinimo agentūrų veiklą, leisti dirbti ilgiau ir lankstesniu darbo režimu, riboti darbuotojų atstovų teises dalyvauti darbdaviui priimant sprendimus ir kita. Siekiant labiau apsaugoti darbuotojų interesus gali būti ribojamas terminuotų sutarčių sudarymas, išplečiamos garantijos nuo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, draudžiama ilgesnė darbo trukmė ar liberalesnis darbo režimas, suteikiamos galimybės darbuotojų atstovams varžyti darbdavio sprendimus įmonėje. Įvairūs tarpiniai kompromisai galimi leidžiant atskirais atvejais ar apimtimi kolektyvinėse sutartyse ir/ar individualiose darbo sutartyse nukrypti nuo imperatyvių įstatymo standartų.

Antruoju atveju akcentuojama ne interesais, o labiau objektyviomis sąlygomis grįsta būtinybė keisti nacionalines darbo teisės normas. Toks kone techninis pritaikymas pirmiausia pasižymi ne tik reikšmę praradusių, realybės neatitinkančių teisės normų panaikinimu, bet ir naujų taisyklių, kurios tiesiog būtinos norint išlaikyti minimalią darbuotojų teisių ir interesų apsaugą pasikeitusiomis sąlygomis, kūrimu. Prie tokių naujų teisinio reguliavimo uždavinių reikia priskirti darbo teisėje primirštamą pagrindinių darbuotojo kaip žmogaus teisių (teisės į lygiateisiškumą, teisės į privatų gyvenimą, asmens neliečiamybę ir kt.) apsaugą, kuri leidžia kalbėti apie tam tikrą darbo teisės konstitucionalizavimą [4, p.

124–125]. Kitas uždavinys – darbo ir asmeninių poreikių, išipareigojimų šeimai suderinamumas, kad darbuotojas nebūtų verčiamas daryti visuomenei iš esmės žalingus pasirinkimus. Galiausiai – saugios darbo aplinkos sukūrimas, kuri suvokiama ne tik kaip apsauga nuo naujoviškų techninių pavojingų veiksnių, bet ir socialinių (teledarbas) arba psichologinių pavojų (stresas darbe, mobingas, priekabiavimas, socialinis priekabiavimas) veiksnių panaikinimas.

Atskirai aptartinas tarptautinių išipareigojimų ir Europos Bendrijos teisės normų perėmimas. Pasirašydama tarptautinę sutartį Lietuvos Respublika laisvai gali apsispręsti dėl jų prisiėmimo, tarptautiniai darbo standartai formaliai gali būti priskiriami pirmajam uždaviniui, nors buvimas tarptautinės bendrijos nare kaip tik ir įpareigoja aktyviai skatinti socialinių teisių plėtrą. Europos Bendrijos teisės normų perkėlimo diskrecija nuo nacionalinio įstatymų leidėjo nedaug priklauso, todėl jų perėmimas į nacionalinę sistemą yra ne darbuotojų ir darbdavių interesų suderinimo (šie interesai tarsi yra derinami visos Europos Sąjungos lygiu), o techninio pobūdžio klausimas. Vis dėlto pabrėžtina, kad direktyvos itin dažnai suteikia valstybėms galimybę užtikrinti platesnę darbuotojų apsaugą arba pasirinkti vieną iš kelių sprendimų [5, 133–134], todėl perkeliant direktyvą neretai susiduriama ir su galimybėmis daugiau ar mažiau atsižvelgti į vienos kurios socialinės grupės interesus.

Ką gi reikėtų laikyti modernia darbo teise ir darbo teisės modernizavimu? Ar keičiant darbo santykių pusiausvyrą palankiau vienos kurios šalies interesams yra modernizuojama teisė? Palyginti pateiktina keletas galiojančių Lietuvos Respublikos darbo kodekso [6] (toliau – DK) ir prieš jį galiojusį įstatymų nuostatų. Ar, pavyzdžiui, įtvirtinta DK 127 straipsnio nuostata, leidžianti darbuotojui nutraukti terminuotą darbo sutartį be svarbios priežasties, padarė Lietuvos darbo teisę modernesnę? Ar buvo paisoma laiko pokyčių, kai DK buvo atsisakyta palikti iki tol galiojusią nuostatą, kad Vyriausybė, ministerijos ir kitos valstybinės institucijos pripažįstamos šakinės, teritorinės ar nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimis, nepaisant to, kad jos iš esmės ir yra darbo sąlygų viešajame sektoriuje vairininkės? Ar tai kad viršvalandiniai darbai leidžiami tik išimtiniais įstatymų numatytais atvejais (DK 151 str.), atspindi šandienos ekonominio gyvenimo ypatumus ir tikrovę?

Šių ir daugelio kitų normų kūrimas ir keitimas yra ne kas kita kaip demarkacinės linijos, kuri lemia priešingų jėgų išsidėstymą konkrečiu momentu konkrečioje vietoje, perbraižymas. Tai yra socialinės politikos, taigi politikos⁴, kurią formuoja ir įgyvendina politinės jėgos, likdamos politiškai atskaitingos tik savo rinkėjams, elementas. Esant įvairiai politinei konjunktūrai į visuomenės gerovę nukreipta socialinė politika gali smarkiai kisti – vienos politinės partijos gali akcentuoti socialinius darbo santykių teisinio reguliavimo tikslus – saugo-

⁴ „Politika“ [gr. *politike (episteme)* – valstybės valdymo menas]: 1. valstybės reikalų tvarkymo teorija ir praktika; 2. visuomeninės grupės, partijos veikla, kurios tikslas – legaliai užimti ir išlaikyti valstybės valdžią. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2001. P. 588.

ti darbuotojų teises ir interesus, perdalyti jų sukurtą produktą darbuotojų naudai, tuo tarpu kitos – naikinti darbuotojų apsaugai skirtas teisės normas ir plėsti darbdavių teises tvarkytis įmonėje ir taip siekti šalies konkurencingumo. Kaip tik antruoju atveju kalbama apie darbo teisės liberalizaciją, kuri, kaip pažymi I. Nekrošius, turi formaliausias (tarptautiniai darbo standartai, Europos Bendrijos teisė) ir neformaliausias ribas (ekonominis tikslingumas prieš socialinį teisingumą) [7, p. 154–155]. Tačiau ar liberalizacija savaime laikytina modernizacija?

Socialinės politikos, apimančios ne tik darbo teisę, bet ir socialinės apsaugos, socialinio draudimo ir daug kitų teisės šakų normų, modernumą galima bandyti vertinti pagal politinių partijų programas, raidos planus, kitus strateginius dokumentus. Nepaisant to, kad kaip tik bendrosios strategijos stygius pastaruoju metu yra labiausiai kritikuojamas [8, p. 12–13], Airijos pavyzdžiu Lietuvoje 2002 m. gegužės 6 d. pasirašyto nacionalinio susitarimo siekiant ekonominės ir socialinės pažangos [9] likimas rodo, kad kaip tik programų bei strategijų įgyvendinimas yra silpnoji tikslingos politikos grandis. Neturint aiškios vizijos ir „intelektinės, vadybinės, politinės valios koncentracijos“ [8, p. 13] ją įgyvendinti socialiniai politiniai kompromisai konkrečiu klausimu pasiekiami sunkiai ir skausmingai. Atspindėdami trapią interesų pusiausvyrą per daug dažnai jie nepaklūsta teisei logikai, iškrenta iš teisinio reguliavimo struktūros ir sistemos, kad galėtų būti vertinami *teisės šakos* modernumo aspektu.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės normos tiesiog privalo išreikšti *kokią nors* socialinį politinį kompromisą, siūlytina kalbant apie darbo teisės modernizavimą abstrahuotis nuo šio darbo teisės normų turinį stipriai veikiančio politinio veiksnio. Nors ir Europos Komisijos dokumentuose modernizacija suprantama kaip pasikeitusias ekonomines ir socialines sąlygas atitinkančios darbo teisės aprėpties, darbuotojo sąvokos, darbo laiko, mobilumo, požiūrio į nelegalų darbą įtvirtinimas [10], tai laikytina tik dar vieno socialinio politinio kompromiso paieška. Darbo teisės modernumą reikėtų vertinti naudojant visoms teisės šakoms artimus kokybinio pobūdžio kriterijus. Tai – darbo santykius reguliuojančių teisės normų visumos atitiktis valstybėje vykdomai socialinei politikai ir šiandieninei ekonominei, socialinei bei visuomeninei realybei. Todėl nacionalinės darbo teisės modernumui įvertinti siūlytina taikyti šias teises-technines charakteristikas:

- a) kiek jos normos išreiškia socialinį politinį kompromisą;
- b) kiek ji atitinka šiandieninę padėtį, atspindi pokyčius, vykusius ir vykstančius visuomeniname ir ekonominiame gyvenime bei darbo aplinkoje;
- c) kiek ji veiksmingai praktiškai įgyvendinama.

Atsakę į klausimus, ar Lietuvos darbo teisė tiksliai išreiškia socialinį kompromisą, ar ji atitinka tikrovę ir veikia efektyviai, mes galėsime apsispręsti dėl Lietuvos darbo teisės modernizavimo būtinybės ir krypties.

3. LIETUVOS DARBO TEISĖS MODERNIZAVIMO PAIEŠKOS

Ar Lietuvos darbo teisės normos išreiškia socialinį politinį kompromisą? Atrodytų, toks klausimas negali būti keliamas, nes civilinės teisės tradicija grindžiama teisinė sistema sukuria visas prielaidas įstatymų leidėjo valiai įgyvendinti. Lietuvos darbo teisėje apstu tokių pavyzdžių: darbo tarybų kaip naujos darbuotojų atstovavimo institucijos įteisinimas (DK 19 str., Darbo tarybų įstatymas [11]), su poilsio dienomis sutampančių švenčių dienų perkėlimas į artimiausią darbo dieną (DK 162-1 str.), naujų tėvystės atostogų įteisinimas (DK 179-1 str.). Vis dėlto trumpai paminėtini du aspektai. Pirmiausia pažymėtina, kad ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucija, bet ir pati darbo teisės sistema ir darbo teisės principai išimtiniais atvejais gali neleisti įgyvendinti tam tikrus įstatymų leidėjo priimtus socialinius politinius sprendimus. Pavyzdžiui, DK 129 str. 3 d. 5 p. (2002 m. birželio 4 d. redakcija) garantiją nuo atleidimo iš darbo dėl amžiaus įstatymų leidėjas bandė suformuluoti taip, kad ji leistų atleisti iš darbo darbuotoją, jau įgijusį teisę į senatvės pensiją arba ją gaunantį. Skirtingai nei teigė kai kurie autoriai [12, p. 39–40], teismų praktikoje buvo patvirtinta, kad tokia dėl amžiaus diskriminuojanti nuostata [13, 2 str.] negali būti taikoma – vien darbuotojo amžius negali būti priežastis nutraukti darbo sutartį [14, 5 p.]. Toks pats likimas turėtų ištikti ir bandymus interpretuoti DK 184 str. taip, kad jis neleistų darbuotojui pasinaudoti nemokamomis atostogomis darbdavio sutikimu dėl priežasčių, nenurodytų 184 str. Juk įstatymų leidėjas šiame straipsnyje kalba apie darbuotojo reikalavimu suteikiamas atostogas, o dėl papildomų atostogų lengvatų, dėl kurių *expressis verbis* leidžiama susitarti ir DK 185 str. Antrasis aptartinas problematis aspektas yra susijęs su tuo, kiek *tiksliai* Lietuvos darbo teisės normos išreiškia socialinį politinį kompromisą. DK 120 str. 3 d. numatyta, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško susitarimo galima keisti, kai *inter alia* pagal Vyriausybės nutarimus ar kolektyvinę sutartį yra keičiamas įmonės ar darbuotojo kategorijos darbo apmokėjimas. Seimas svarstydamas Darbo kodeksą šią dalį papildė antruoju sakiniu – keičiant darbo apmokėjimą sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Nors kodekso kūrėjai [15, p. 116–117] ir doktrina [16, p. 405] darbo užmokesčio mažinimą pripažino nereikalaujančiu darbuotojo raštiško sutikimo, teismai pasekė buvusia praktika ir galimybės sumažinti darbuotojo darbo užmokestį poįstatyminių teisės aktų būdu nepripažino [17]. Vadinasi, socialinis politinis kompromisas nebuvo tiksliai išreikštas teisės normose, todėl šalims ir kontroliuojančioms institucijoms kyla teisinio tikrumo problemų, apie kurias dar bus kalbama vėliau.

Sudėtingesnis klausimas yra susijęs su tuo, ar galiojanti darbo teisė pritaikyta šiandieninėms sąlygoms, ar ji atspindi tuos pokyčius, kurie keitė darbo procesą, jo aplinką ir dalyvaujančių subjektų interesus. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra normų, kurios reglamentuotų darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius

saugant įmonės konfidencialią informaciją. Tokia informacija, viena vertus, tarsi prietaisas ar instrumentas yra iš esmės būtina darbuotojui, kad jis atliktų savo darbą, kita vertus, vertybė, reikalinga apsaugos nuo nesąžiningos konkurencijos ir vagystės. Taigi Darbo kodekse reglamentuojamas darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimas (DK 219 str.), bet pamiršti kiti šiuo metu aktualūs klausimai, ir jų reguliavimą perima kitų teisės šakų normos (civilinės teisės, konkurencijos teisės ir kt.). Panaši padėtis susiklosto ir dėl darbdavio su darbuotoju sudaromų nekonkuravimo susitarimų – nesant darbo teisės normų, darbo sutarties šalių tarpusavio santykių išpareigojimus teismai vertina pasitelkdami ne darbo teisės, o civilinės teisės principus ir normas [18]. Galima atsikirsti, kad darbuotoją pakankamai saugo įtvirtintas teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principas, tačiau ar šis civilinės teisės principas jį saugo tiek pat, kiek tai daro darbo teisės normos ir principai, iš kurių svarbiausi – žmogaus teisė pasirinkti darbą (Konstitucijos 48 str. 1 d.), ir draudimas darbo sutartyje susitarti dėl sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su nustatyta įstatymais ir kitais teisės aktais (DK 94 str. 2 d.)? Apie teisinį tikrumą ir aiškumą kalbėti taip pat nebėtenka, todėl siekiant priartinti darbo teisę prie šiandieninės realybės DK 95 str. 5 d. pavyzdžiu (darbdavio išlaidų darbuotojo kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms ir kt. kompensavimas) būtinas įstatymų leidėjo įsikišimas.

Gremėzdiška formali ypač namudinių darbuotojų bei pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo laiko apskaita, darbas švenčių dienomis ir pagal suminę darbo laiko apskaitą, budėjimas įmonėje, ne viso darbo laiko suvaržymas bei viršvalandžių uždraudimas yra tapę klasikiniiais prasilenkiančiais su realybe teisinio reguliavimo pavyzdžiais. Beveik absoliutus viršvalandžių uždraudimas DK 150–151 str. viršvalandžių Lietuvoje tikrai nepanaikino – jie ir toliau dirbami, pažeidžiant įstatymą ir, vėlgi pažeidžiant įstatymą, papildomai neapmokami [19]. Šių normų tobulinimo nereikėtų skubėti vertinti kaip darbuotojų teisių ir interesų apribojimo, taigi kaip darbuotojams nepalankaus socialinio politinio kompromiso. Galimybė dirbti lanksčiu darbo laiko režimu, viršvalandinį darbą ar taikant suminę darbo laiko apskaitą, didelei daliai šiandienėmis sąlygomis dirbančių darbuotojų gali būti netgi priimtinesnė, jei tik būtų sukurti teisiniai mechanizmai, kurie *inter alia* numatytų teisingą darbo laiko apskaitą ir informacijos apie ją prieinamumą, galimybę atšaukti darbuotojo sutikimą, darbuotojo teisę pačiam modeliuoti savo darbo laiką, darbuotojų atstovų dalyvavimą šiame procese.

Galiausiai reikia atsakyti į klausimą, kaip Lietuvos darbo teisės normos įgyvendinamos praktiškai. Nors šiai problemai turėtų būti skirtos daug išsamesnės studijos ir tyrimai, norėtųsi atkreipti dėmesį į du šio reiškinio aspektus – teisinį tikrumą ir darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę. Tiek dėl darbo teisės normų formuluočių painumo, tiek ir dėl normų netikslumo kyla įvairių interpretavimo problemų, kurios leidžia darbo sutarties šalims ir jų atstovams abejoti dėl teisės normų tikrosios prasmės, tikslaus teisių ir išpareigojimų turi-

nio. Įstatymų laikymasis priklauso nuo to, kiek šalys yra susipažinusios su įstatymų reikalavimais. Suprantama, kad Darbo kodeksas, kaip sisteminis vientisas darbo santykius reguliuojantis kompleksinis teisės aktas negalėjo ir neturėjo iki smulkmenų sureguliuoti visų darbo santykių sudarymo, vykdymo ir nutraukimo aspektų, tačiau kai kurios normos vis dar yra painios ir teisės specialistams. Pavyzdžiui, jei direktyva 2001/23/EB [20] ir parodo, ką reikėtų laikyti verslo ir jo dalies perdavimu pagal DK 138 str., kokios yra verslo ir jo dalies perdavimo teisinės pasekmės, pati Lietuvos darbo teisė tiesiai neapibrėžia verslo perdavėjo ir jo perėmėjo pareigų, darbuotojų teisių į darbo santykių tęstinumą. Todėl net spaudoje pateikiama informacija apie DK 138 str. ir direktyvos pažeidimus nebestebina [21]. Vis dar sunkiai prognozuojamai teismų praktikai paliekami tokie klausimai kaip nėščiąjų moterų ar auginančių vaikus darbuotojų atleidimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų (DK 107 ir 132 str. santykis), terminuotos sutarties termino pasibaigimas teisinės darbuotojo ligos ir atostogų metu (DK 109, 126 ir 131 str. santykis), atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbuotojo ligos ar atostogų metu (DK 131 str. ir DK 136 str. 3 d. santykis), apmokėjimas už viršvalandžius šventės dieną (DK 193 ir 194 str. santykis), darbo užmokesčio garantija mokymosi atostogų atveju (DK 209 str. 2 d. ir 210 str. 2 d.) ir kiti. Į šias ir daugelį kitų probleminių taikymo klausimų atsakys teismų praktika, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad būtų ir teismų sprendimų mažiau, ir teisingų darbdavių ir darbuotojų sprendimų priimta daugiau, jei visi teisę taikantys ir gynybos reikalaujantys asmenys tiksliau žinotų įstatymo reikalavimus. Visuomeniniuose santykiuose, kuriuose viena iš šalių yra pripažįstama silpnesne, galimybė žinoti ir ginti savo teises yra priskiriama prie būtinų teisinio tikrumo reikalavimų.

Praktinis darbo teisės įgyvendinimas jokioje valstybėje neišsivaizduojamas be valstybinės priežiūros ir kontrolės mechanizmo. Valstybinės darbo inspekcijos kova su darbo įstatymų pažeidėjais yra sudėtingas, daug pastangų ir išteklių reikalaujantis procesas. Jau *Ch. Woolfsonas* atlikęs tyrimą nustatė, kad nei baudų dydžiai, nei jų skyrimo praktika Lietuvoje neatbaido darbdavių nuo darbo teisės pažeidimų [22]. Tikėtina, kad administraciniuose teismuose būtų mažiau problemų bandant atskirti pažeidimus ir darbo ginčus [23], jei Valstybinė darbo inspekcija nereikalautų pašalinti pažeidimus, o nuosekliau ir aktyviau skirtų administracines nuobaudas. Pastebėtina, kad ilgą laiką galiojanti bendro pobūdžio administracinė nuobauda už darbo įstatymų pažeidimus (Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41 str.) yra per daug abstrakti, nediferencijuojanti, o tai iš dalies daro sudėtingesnę jo skyrimą. Su Bendrijos teisės perkėlimu susijusių administracinių nuobaudų (Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41-6-41-10 str.) pavyzdžiu administracines nuobaudas už darbo įstatymų pažeidimus reikia diferencijuoti bei formuluoti tiksliau ir griežčiau, numatyti atsakomybę už trunkantį pažeidimą, už kiekvieną uždelsimo ištaisyti pažeidimą dieną. Tik taip bus galima užkirsti kelią kai kur itin išsisknijusiam darbdavių nebaudžiamumui [24].

IŠVADOS

1. Šiandieniniame pasaulyje vykstantys ekonominiai, socialiniai, techniniai, darbo ir jo aplinkos pokyčiai neišvengiamai kelia darbo santykių teisinio reguliavimo atitikties klausimą – ar reikia modernizuoti nacionalinę darbo teisę.

2. Darbo teisės modernizavimo poreikis turėtų būti suvokiamas atskyrus ją nuo socialinės politikos priemonių, kurios atspindi politinius kompromisus, daromus siekiant naujai suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus, pasikeitus visuomeninėms socialinėms ir ekonominėms sąlygoms.

3. Nacionalinės darbo teisės modernumui įvertinti siūloma naudoti šiuos kokybinius kriterijus: pirma, kiek tiksliai darbo teisės normos išreiškia pasiektą socialinį politinį kompromisą; antra, kiek darbo teisė atitinka pasikeitusias šiandienos aplinkybes; trečia, kaip efektyviai ji įgyvendinama praktikoje.

4. Galiojančių darbo teisės normų ir praktikos pavyzdžių analizė parodė, kad nepaisant socialinės politikos pokyčių darbo teisė toliau turi būti tobulinama teisinio reguliavimo tikslumo, atitikties pasikeitusioms darbo sąlygoms, teisinio tikrumo ir efektyvumo linkme.

LITERATŪRA

1. Blanpain, R. The European Social Model: To Be or Not to Be. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 57–66.
2. Blanpain, R. The Social Dialogue – Economic Interdependence and Labour Law. Reports of the 6th European Congress for Labour Law and Social Security. Warsaw, 13-17 September 1999. P. 39–128.
3. Davulis, T. Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 104–117.
4. Birk, R. Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 121–130.
5. Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.
7. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004. P. 151–160.
8. Lietuvos valstybės didžioji strategija: Ko reikia, kad Lietuva būtų konkurencinga. *Europos laiku*. 2008. Nr. 10. P. 12–13.
9. 2002 m. gegužės 6 d. pasirašytas nacionalinis susitarimas siekiant ekonominės ir socialinės pažangos. <http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Nacionalinis%20susitarimas.doc> [žiūrėta 2008 06 04].
10. *Žalioji knyga*. Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. KOM(2006) 708 galutinis.
11. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004. Nr. 164-5972.
12. Mačernytė–Panomariovienė, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*. 2003. Nr. 2(40). P. 31–50.
13. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. *OJ L* 303. 2000 12 02. P. 16.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje. *Teismų praktika*. 2004. Nr. 20.
15. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
16. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2005. Kat. 11.7.1; 11.7.2.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-415/2007. Kat. 1.1, 20.1, 42.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-121/2008. Kat 42.8 (S).
19. Viršvalandžius dirbti Lietuvoje populiariu, bet sumokėti už juos neskubama, rodo statistika. <<http://www.sekunde.lt/content.php?p=read&tid=21663>> [žiūrėta 2008 06 08]; Ilgos darbo valandos veja ieškoti kito darbdavio. *Verslo žinios. Mano karjera*. 2007 m. rugpjūčio 31 d. P. 31.
20. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L* 82. 2001 03 22. P. 16.
21. *Kontrolierės iš autobusų išstūmė uniformuoti saugos pareigūnai*. <http://www.info.lt/index.php?page=naujienos&view=naujiena_arch&id=59954> [žiūrėta 2008 06 04]; *Gelbėtojų atlygiui dvigubos išlaidos*. <<http://www.lrt.lt/news.php?strid=31489&id=4608408>> [žiūrėta 2008 06 04].
22. Woolfson, Ch. Is „Safety“ Crime Real Crime. The Regulations and Enforcement of Health and Safety Law in the Baltic States. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 341–367.
23. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A(8) - 727/2003, taip pat žr. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 26 d. sprendimą administracinėje byloje Nr. A-438-590/2008.
24. Darbo įstatymų sergėtojai taip ir nebuvo įleisti į gamybos cechą tirti skundo. *Lietuvos rytas. Vartai*. 2008 m. kovo 3 d. P. 9.

THE MODERNISATION PERSPECTIVES OF LITHUANIAN LABOUR AND EMPLOYMENT LAW

Tomas Davulis *
Vilnius University

S u m m a r y

The article analyses the need and possibilities to improve national labour law. The author reveals the recent changes in the economic and social environment and their impact on the legal regulation of employment and industrial relations and then discusses the modernity criteria in labour law which might help to assess the legislative reforms. Due to the direct linkage of labour law with the state or regional social policy and the necessity to harmonize the permanently opposing interests of major social groups, namely employees and employers, the author suggests that the modernity of national labour law should be evaluated on the basis of the quality of legal regulation of labour relations rather than on the basis of the number of legislative novelties which reflect the social compromises achieved in view of strengthening of competitiveness of the local employers or adaptation to the contemporary economic, social and technological changes.

The quality of the legal regulation is identified as a primary indicator of the modernity of labour law. It consists of the three legal characteristics of labour law regulations, namely the degree of conveyance of the socio-political compromise in the legal norms of labour law, the correspondence to modern changes in social, economic and other work-related areas of life and an effectiveness of implementation of labour standards. Examining how separate institutes of Lithuanian labour law correspond with all these criteria, the author expresses his opinion on the necessity and the possibilities of modernization of the current labour law regulations with regard to the covenants not to compete, working time, overtime work, home work, termination of the contract of employment. Giving examples of imprecision, obscurity and backwardness of diverse norms of Lithuanian Labour Code, the author maintains that the further refinement of national regulation is an indispensable precondition for modernization of labour law regardless of variations in the state social policy. The effectiveness of the legal norms of labour law is undermined by the weaknesses of the system of supervision and control of labour legislation. The author suggests enhancing transparency and effectiveness of the system of sanctions and mechanism of protection of the infringed rights as a precondition of proposed liberalization measures.

Keywords: labour law, improving legal regulation, modernization of labour law.

* Vilnius University, Faculty of Law, Department of Labour Law, associate professor.