

KONSTITUCINĖS TEISĖS Į DARBĄ GARANTIJOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS NAUJASIS DARBO KODEKSAS

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Lietuvos teisės universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2002 m. lapkričio 11 d.

Parengta spausdinti 2002 m. gruodžio 10 d.

*Recenzavo: Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Kriminologijos katedros vedėja profesorė
dr. Genovaitė Babachinaitė ir šio fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentas
dr. Juozas Tartilas*

S a n t r a u k a

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje numatyta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju [1]. Valstybė šią žmogaus teisę į darbą užtikrina sudarydama ekonomines, socialines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas. Taip pat valstybė pripažįsta lygiavertėmis ir visuomeniškai naudingomis visas užimtumo formas (darbą sudarius su darbdaviu darbo sutartį, darbą namų ūkyje, savanorišką darbą ir kt.).

Sutartinė įtraukimo į darbą forma geriausiai atspindi darbo laisvės principą. Nagrinėjant konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą labai svarbu atskleisti šią teisę įtvirtinančių teisės normų turinį. Asmens laisvė pasirinkti darbą ar verslą negali būti varžoma dėl lyties ir seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimos padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ar visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Konstitucijos 35 straipsnyje numatoma teisė piliečiams laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai ir įstatymams. Šis straipsnis aiškinamas kaip bendrosios asociacijos laisvės garantas visose socialinio gyvenimo srityse, įskaitant ir darbo santykius. Taip pat Konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtinti profesinių sąjungų, kaip tam tikros asociacijų rūšies, veiklos principai. Stodami į šias organizacijas piliečiai įgyja teisę dalyvauti priimančioms sprendimams, kurie gali daryti poveikį darbuotojų teisėms bei jų interesams.

Šiame straipsnyje, remiantis loginiu ir lyginamuoju metodais, Tarptautiniais darbo standartais, nagrinėjamas Konstitucijos 35, 48, 50 straipsniuose numatytų teisių taikymo mechanizmas.

Šio straipsnio tikslas – aptarti kai kuriuos kolektyvinių ir individualių darbo santykių derinimo aspektus, nustatant darbuotojų darbo sąlygas, ypatingą dėmesį skiriant socialinės partnerystės bei kolektyvinių ir individualių darbo sutarčių analizei.

I v a d a s

Per pastarąjį dešimtmetį nuo Lietuvos Respublikos Konstitucijos priėmimo iki šių dienų darbo santykių reglamentavimą lemia politinės, ekonominės ir socialinės aplinkybės. Darbo teisės, kaip ir apskritai Lietuvos teisės, reforma prasidėjo dar 1990 metais. To laikotarpio darbo teisės sistemos bruožas – labai detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas. Valstybė reglamentavo beveik visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas. Kolektyviniams ir individualiems susitarimams beveik nebuvo palikta vietos [2, p. 25]. Rengiant Darbo kodekso projektą reikėjo pasirinkti tokį darbo santykių reguliavimo metodą, kuris leistų derinti

valstybinį (įstatyminį) reglamentavimą ir kolektyvinių bei individualių darbo sutarčių santykį, t. y. sutartinį metodą.

Lietuvos Respublikos Seimas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX–926 priėmė naująjį Darbo kodeksą (toliau – DK) [3]. Jame, Lietuvos darbo teisę derinant su Europos Sąjungos teisės sistema ir atsižvelgiant į Lietuvos Seimo ratifikuotas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas [4], įteisinta socialinė partnerystė ir kolektyvinės sutartys (DK II dalis). Tokiu būdu darbuotojus atstovaujančioms profesinėms sąjungoms, jų organizacijoms ir darbdavių atstovams ir jų organizacijoms suteikta teisė įgyvendinti asociacijų teises ir suderinti darbo santykių subjektų interesus.

Greta kolektyvinių darbo santykių, naujajame Darbo kodekse įtvirtinti individualių darbo santykių reglamentavimo pagrindai (įdarbinimas, darbo sutartys, darbo apmokėjimas, darbuotojų sauga ir sveikata, atsakomybė ir kt.), kuriuose atsispindi Konstitucijos 48, 49 straipsniai.

Įstatyminis ir sutartinis konstitucinės teisės į darbą ir asociacijų laisvės principo įgyvendinimas darbo kodekse

1. Darbo santykiai kartu su ekonomine ir politine sistemomis yra sudedamoji visuomeninių santykių dalis. Nė viena šių sistemų nefunkcionuoja izoliuotai. Ekonominiai poreikiai teisiškai įforminami tik tada, kai jie suformuojami kaip valstybės politiniai reikalavimai. Ekonominės problemos gali būti sprendžiamos tinkamai įvertinant darbą, nustatant darbo santykių teisinio reguliavimo metodus, įvertinant tai, kad darbas yra specifinė visuomeninio gyvenimo sfera, ir čia susitelkia gamybinių ir socialinių interesų prieštaravimai. Vis dėlto, kokie interesai turi būti apsaugoti, priklauso nuo to, kaip galime maksimaliai tenkinti interesus kaip visumą. Nėra paprasta užtikrinti teisingą, optimalų šį santykį nuolat kintančioje aplinkoje.

Juo sudėtingesni žmonių socialiniai santykiai, tuo didesnis poreikis šiuos santykius reguliuoti, t. y. priimti teisės aktus, kurie sudarytų prielaidas spręsti socialinių interesų konfliktus. Tokiu būdu, kaip nurodo doc. dr. Juozas Žilys, išvengiama atsitiktinumų ir savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo, interesų priešpriešos [5, p. 409].

Negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos grupės arba vieno asmens interesus ir kartu neigiant kitų interesus. Elgiantis vienašališkai būtų ignoruojama humaniškoji teisės paskirtis, didėtų socialinių konfliktų galimybė. Teisė negali remtis vien tik daugumos ar mažumos interesais, todėl teisėkūroje turi būti siekiama derinti interesus panaudojant optimalias šalių susitarimo galimybes [5, p. 409]. Be valstybės aukščiausiosios valdžios valios išraiškos, t. y. įstatymo, praktiškai neįmanomas nė vienas svarbesnio visuomeninio reiškimo atsiradimas, vystymasis ir teisėtas egzistavimas.

Pagrindinis naujojo Darbo kodekso, kuris įsigalioja 2003 m. sausio 1 d., bruožas yra socialinės partnerystės įteisinimas, nustatant, kad „ji įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu“ [3, 39 str.]. Socialinės partnerystės prielaida yra darbuotojams ir darbdaviams garantuojama Konstitucinė laisvė jungtis į asociacijas [1, 35 str.], darbuotojų profesinių, socialinių ir ekonominių interesų apsauga [6], kolektyvinių derybų (DK 40 str. 2 d. 1 p., 43 str. 3 p., 48 str., 62 str.) ir susitarimų laisvė (DK 45 str. 5 d., 50 str.), darbdavių ir darbuotojų organizacijų ir valstybės atstovų pripažinimas lygiaverčiais derybų subjektais [7]. Interesų derinimas yra socialinės partnerystės pagrindas. Valstybė siekia minėtojo darbuotojų ir darbdavių (toliau – socialinių partnerių) interesų derinimo ir santykių stabilumo. Manytume, kad socialinė partnerystė, numatyta Darbo kodekso VII skyriuje, nėra tik įstatymiškai įtvirtintas vienas iš Darbo kodekso siekių. Socialine partneryste yra grindžiama visa Darbo kodekso koncepcija. Numatyta, kad socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių lygiais (DK 42 str.).

Darbdaviams ir darbuotojams garantuojama asociacijos laisvė laikoma vienu iš pagrindinių darbo teisės principų, numatytų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kurioje skelbiama, kad „Kiekvienas žmogus turi teisę į taikių susirinkimų ir asociacijų laisvę. Niekas

negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai“ [8, p. 16]. Pagrindiniai asociacijų laisvės principai yra numatyti Tarptautinės Darbo Organizacijos 1948 m. konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, 1948 m. 98 konvencijoje „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, 1971 m. konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, 1981 m. konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ [9]. Šis principas įtvirtintas ir Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte.

Vienijimosi (asociacijų) laisvė suteikia darbdaviams ir darbuotojams teisę formuoti organizacijas ir laisvai į jas jungtis bei garantuoja, kad šios organizacijos galės veikti nesikišant vyriausybei. Vienijimosi laisvė užima ypatingą vietą tarp pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių. Tai yra būtina socialinio teisėtumo pažangos sąlyga. Pirmiausia pažymėtina, kad teisės organizuoti asociaciją principas turi būti laisvai įgyvendinamas, o jeigu taip nėra, visi kiti asociacijų laisvės principai taip pat iškraipomi. Teisė organizuotis gali būti ribojama tik ginkluotųjų pajėgų ir policijos darbuotojams (TDO 87 konvencijos 2 str.). Antra, laisvo organizacijos pasirinkimo principas gali būti suprantamas kaip kiekvieno asmens teisė laisvai (savo noru) stoti į profesines sąjungas arba darbdavių organizacijas vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis, taip pat teisė bet kada iš jos išstoti. Trečia, organizacijų veiklos laisvės principas (TDO 87 konvencijos 3 str.) reiškia, kad valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja (pvz., valdžios institucijos negali nustatyti rinkimų procedūrų, sąjungos valdymo organų perrinkimo ar atleidimo procedūrų, turi būti garantuojamas finansinis nepriklausomumas, t. y. valdžios institucijos neturi teisės administruoti ir naudoti sąjungos finansų). Veiklos laisvės principą patvirtina ir tai, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka (TDO 87 konvencijos 4 str.). Jei valstybės institucijos priverstos imtis tokių griežtų priemonių, tai turi būti įvykdyta tik teismo sprendimu.

Taip pat Konvencijos 5 straipsnis nurodo, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas. Bet kuri tokia organizacija, federacija ar konfederacija turi teisę prisijungti prie darbdavių ir darbuotojų tarptautinių organizacijų.

Analizuojant Lietuvos darbo kodekso ir kitų įstatymų santykį su anksčiau minėtais asociacijų laisvės principais galima teigti, kad teisės organizuotis, steigti organizacijas (asociacijas) ir veiklos laisvės principai pakankamai atspindėti Darbo kodekse, Profesinių sąjungų įstatyme [6] ir iš dalies Asociacijų įstatyme. Taip siekiama sukurti veiksmingą socialinės partnerystės institucinį mechanizmą. Tačiau jį įgyvendinti tenka patiems socialiniams partneriams – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijoms, darbo santykiuose ginančioms savo narių teises ir interesus.

Darbo kodekse įtvirtintas savanoriškų derybų mechanizmas. Tai reiškia, kad informacijos teikimas, konsultacijos, tarpininkavimas turi būti savanoriško pobūdžio. Laisvų kolektyvinių derybų principas (DK 40 str. 2 d. 1 p.) suformuluotas TDO 154 konvencijoje [10]. Terminas „kolektyvinės derybos“ apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos arba daugiau darbuotojų organizacijų, kuriomis norima: a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas ir/arba b) reguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius ir/arba c) reguliuoti darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų santykius. Derybos gali vykti visose ekonominės veiklos šakose, t. y. jos apima visas veiklos sritis, įskaitant ir valstybės tarnybą. Nacionaliniai įstatymai gali nustatyti, kaip kolektyvinių derybų garantijos taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 113 numatoma, kad socialinių partnerių konsultacijos ir bendradarbiavimas neturi pažeisti nei asociacijų laisvės, nei teisės į kolektyvines derybas, o remtųsi darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų) gera valia, būtų įtvirtinta įstatymuose bei visokeriopai remiama valstybinės valdžios veiksmais.

Darbo kodekse apibrėžta socialinė partnerystė apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, tiek ir trišalį bendradarbiavimą, dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybių institucijoms. Pastarosios deleguoja savo atstovus sudarant Trišalę Tarybą (DK 45 str. 1 d.), kitas trišales, dvišales tarybas, komisijas (DK 46 str.), dalyvauja derybose sudarant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis. Reikia pažymėti, kad Vyriausybės ir

savivaldybės institucijos tik dalyvauja derybose, tačiau jos nėra atitinkamos kolektyvinės sutarties šalys ir neprisiima jokių prievolių. Jos dalyvauja socialinės partnerystės procesuose, siekdamos užtikrinti ir suderinti visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį–sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiais lygmenimis, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą.

Apskritai teigiamai vertinant Darbo kodekse įteisintą socialinę partnerystę bei trišalį bendradarbiavimą reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kaip bus realiai įgyvendinamos tos nuostatos. Vien įstatyminių nuostatų nepakanka. Turi būti skiriami materialiniai resursai, sukurta institucinė struktūra (DK 45, 46 str.), analizuojami vykstantys procesai (derybos, informavimas, konsultavimas) ir pagaliau socialinių partnerių reprezentacija. Šiandien ne paslaptis, kad darbdaviai vengia jungtis į darbdavių susivienijimus kolektyvinių darbo santykių reguliavimo tikslais, o profesinių sąjungų spaudimas gana menkas. Oficialiais duomenimis, profesinių sąjungų nariai yra apie 15 proc. darbuotojų [12, p. 55].

Kalbant apie socialinę partnerystę būtina aptarti kai kuriuos kitus svarbius klausimus, pavyzdžiui, socialinės partnerystės integravimą į institucinį valstybės politinių administracinių organizacijų funkcionavimą, kaip suderinti bendruoju atstovavimu paremtą parlamentinę ir demokratinę sistemą su atstovavimu, kuris remiasi korporatyviniais socialinių partnerių interesais.

Darbdaviai ir jų organizacijos savo reikalavimus grindžia darbo sąlygų lankstumo politika ir jas praktiškai įgyvendinant kartu pateikiami reikalavimai valdžios institucijoms, kad būtų decentralizuotas darbo sąlygų reglamentavimas, suteikiant kuo daugiau laisvės kiekvienai įmonei ar įmonių grupei. Šie reikalavimai susiję su prioritetų pasikeitimu, nes dabar svarbiausia yra ne tik kova su nedarbu, bet ir įmonių ir nacionalinių ekonomikų konkurencingumas. Todėl reikalaujama suteikti kuo platesnes rinkų savireguliacijos galimybes. Tačiau reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad keliami tikslai atspindi darbdavių ekonominės politikos interesus, o ne darbuotojų interesus.

Europos Sąjungos šalyse šis klausimas adekvačiai išspręstas pripažįstant valstybės galias ir bendrųjų interesų viršenybę korporatyvinių socialinės partnerystės dalyvių interesų atžvilgiu. Socialinė partnerystė įgyvendinama: socialiniams partneriams (profsąjungų ir darbdavių organizacijoms) dalyvaujant, kai kuriamos bendrosios normos (įstatymai ir kiti teisės norminiai aktai), kolektyvines sutartis pripažįstant kaip darbo santykių reguliavimo instrumentus.

Tačiau nėra lengva nustatyti dalykus, kurie turi būti svarstomi kolektyvinėse derybose, nes tai priklauso nuo to, kas turima omenyje vartojant, kaip ką tik minėjome, terminus „sąlygos“ ir „santykiai“.

Darbo sąlygų koncepcija, kurios laikosi TDO priežiūros institucijos, atitinka būtent šią orientaciją; ji neapsiriboja tradicinėmis darbo sąlygomis (darbo laiku, viršvalandiniu darbu, poilsio periodais, algomis ir pan.), bet taip pat apima kai kuriuos kitus dalykus, kurie paprastai priskiriami prie įdarbinimo sąlygų. Tai paaukštinimas, perkėlimas, atleidimas be išankstinio įspėjimo ir t. t. Šis bruožas atspindi industrializuotose šalyse plintančią tendenciją pripažinti vadinamąsias kolektyvines „valdymo“ derybas, apimančias ir procedūras, skirtas spręsti etatų panaikinimo, darbo valandų keitimo ir pan. problemas, kurios, žvelgiant tiksliai pagal prasmę, peržengtų įdarbinimo, siaurą šio žodžio prasmę, sąlygų ribas. Ekspertų komisija yra pareiškusi nuomonę, kad „būtų nusižengta 98 konvencijos principams, jei kolektyvinės derybos neapimtų tam tikrų klausimų, kaip, pavyzdžiui, tų, kurie yra susiję su įdarbinimo sąlygomis“ ir kad „priemonės, kurių valdžia imasi vienpusiškai, siekdama apriboti derybose svarstytių problemų apimtį, dažnai yra nesuderinamos su šia Konvencija“. Visgi, nors kolektyvinėse derybose spręstinių dalykų gali būti labai daug ir jų turinys gali būti labai platus, jų skaičius nėra beribis; tai turi būti dalykai, aiškiai susiję su darbo ir įdarbinimo sąlygomis arba, kitaip tariant, tai turi būti svarbiausi ir esminiai dalykai, susiję su darbo ir įdarbinimo sąlygomis. Be to, priežiūros institucijos leidžia nesvarstyti tų problemų, kurias turi spręsti pats darbdavys, įgyvendindamas dalį įmonės valdymo laisvės, kaip antai – tarnybinių pareigų paskirstymas.

Pagal Ekspertų komisiją, galimos kolektyvinės derybos dėl trumpesnės negu numatyta įstatymo darbo dienos.

Asociacijų laisvės komitetas yra nurodęs, kad kai kurie dalykai neturėtų būti svarstomi derybose, pavyzdžiui, „dalykai, kurie aiškiai laikytini svarbiausiais arba esminiais tvarkant ir valdant valstybės reikalus“.

Pažymėtina, kad kolektyvinėmis sutartimis leidžiama nustatyti darbo sutarties turinio sąlygas, pavyzdžiui, DK 95 straipsnyje nustatoma, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sąlygų (darbovietės ir darbo funkcijų), darbo apmokėjimo sąlygų (DK 95 str. 1, 3 d.), o kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios atskirų darbo sutarčių rūšių sąlygos, kurias šalys (darbdavys ir darbuotojas) sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (pvz., susitarimas dėl sutarties termino ir kt.). Kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus (DK 100 str.), pagal DK 114 straipsnį darbo sutarties ypatumus dėl antraeiliių pareigų darbo ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.

2. Socialinė partnerystė įgyvendinama socialiniams partneriams dalyvaujant viešosios administracijos institucijose bei jų veikloje (užimtumo politika, socialinis draudimas, saugios ir sveikos darbo sąlygos ir pan.).

Reguliavimo procese socialinės partnerystės instrumentai turi atlikti arba konsultacines funkcijas, arba, kolektyvinių ar darbo sutarčių atvejais, reguliavimo funkciją. Pagal DK 4 straipsnio 3 dalį įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys darbo sąlygas, nereglamentuotas darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais, ir papildomos, palyginti su įstatymais, darbo, socialinės sąlygos.

Administracinėje veikloje partnerystė pasireiškia socialinių partnerių atstovų dalyvavimu kolegialiuose arba net sprendimus priimančiuose organuose, kurie priklauso nuo atsakingų administracinių institutų vykdomos viešosios politikos.

Atsižvelgiant į priskirtas funkcijas socialinės partnerystės institucijų klasifikacija gali būti tokia: konsultacinės; reguliavimo; valdymo.

Kiekviena valstybė gali pasirinkti savo specifinius socialinės partnerystės įgyvendinimo būdus. Lietuvos Darbo kodekse numatyta Trišalė taryba, kitos tarybos, komisijos (DK 45, 46 str.). Kitose šalyse įteisintos Ekonominės socialinės tarybos, pavyzdžiui, Italijoje – „Nacionalinė ekonomikos ir darbo taryba“, Airijoje – patariamiosios ir socialinio derinimo tarybos.

Darbo santykių modelio pasirinkimas Darbo kodekse, kuris remiasi socialinių partnerių (darbuotojų ir darbdavių) santykių savireguliacija, sudarant kolektyvines sutartis arba implikuoja tam tikrą viešosios valdžios nušalinimą, arba eliminuoja valdžios kišimąsi į šiuos procesus, arba laipsniškai turi siekti tokio eliminavimo, nes toks yra specifinis socialinės partnerystės tikslas. Neperžengiant socialinės partnerystės ribų turi būti išplėtoti (aptarti, suderėti ir sutarti) esminiai aspektai, kurie apibrėžtų veiksmingą savireguliacijos modelį. Tokie aspektai būtų: bendrasis kolektyvinių sutarčių veiksmingumas, neatsižvelgiant į galiojimo sritį (nacionalinė, šakos, teritorinė sutartis, įmonės kolektyvinė sutartis), jų taikymo sritis (DK 50, 52, 61 str.).

Svarbu pabrėžti, kad įstatymas ir kolektyvinė sutartis tarpusavyje susieti ne subordinacija, bet papildomumo ryšiais. Subordinacijos atsisakymas nereiškia, jog kolektyvinės sutartys yra visiškai nepriklausomos nuo valstybės įstatymų, nes bet koku atveju teisinėje valstybėje išlieka įstatymo viršenybė. Tačiau kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys negali būti traktuojamos vien kaip pagalbines, antrinės svarbos priemonės. DK įteisintame modelyje reikalaujama iš naujo persikirstyti valstybės ir kolektyvinės autonomijos (savireguliacijos) funkcijas. Persikirstymo metu turi būti pasiekta dviejų pamatinių kriterijų pusiausvyra:

1. Valstybė turi susilaikyti nuo kišimosi į darbo santykius ir taip atverti galimybes kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinėms sutartims.
2. Demokratinės valstybės samprata yra nesuderinama su visišku valdžios nusišalinimu nuo darbo santykių reguliavimo. Įstatymo veikimas turi remtis kolektyvinių derybų teise. Įstatymas privalo garantuoti šią teisę ir jos įgyvendinimo pagrindines sąlygas. Tai reiškia, kad valstybė gali ir privalo organizuoti bei formuoti šios teisės juridines ribas, laikydamosi principo, kad teisė į kolektyvinį sutartinį reguliavimą yra išvestinė iš teisės jungtis į asociacijas.

Lietuviškasis socialinės partnerystės modelis, įteisintas Darbo kodekse, teisingai paskirsto normatyvines ir kolektyvinių derybų funkcijas, taip pat įstatymo ir kolektyvinių sutarčių taikymo principą. O norint išvengti kolektyvinių sutarčių konkuravimo reikėtų vadovautis šiais principais:

1. Hierarchijos principu, kuris reiškia, kad žemesnio (šakos, teritorinio) lygmens kolektyvinių sutarčių konkurencija panaikinama tas sutartis pajungiant aukštesniam arba valstybiniam lygmeniui.
2. Saugumo ir suderinamumo principu. Jis remiasi nacionalinę kolektyvinę sutartį pasirašančių šalių sutarimu nesiderėti ir nepasirašyti tokių sutarčių, kai sprendžiami valstybinio lygmens, reguliavimo klausimai. Atsisakoma svarstyti tokius kolektyvinių sutarčių klausimus, kurie prieštarauja valstybinio lygmens nutarimams.
3. Papildomumo principu. Kai sutariama, kad ūkio šakos kolektyvinė sutartis papildo įstatymą ir žemesnio lygmens (jmonių) kolektyvines sutartis.

Nustatyti nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinį, jo struktūrą yra darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovų prerogatyva.

Tačiau pabrėžtina, kad laisvė nėra neribota, nes nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį šalys turi įvertinti bendras įvairių (skirtingų) darbo teisės šaltinių suderinamumo taisykles. Pagal DK 4 straipsnio 4 dalį 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.

Yra tam tikri klausimai, kurie, remiantis Lietuvos Konstitucija ir Darbo kodeksu, sprendžiami aukščiausių valdžios organų, priimant įstatymus, ir Vyriausybės bei savivaldybių institucijų pagal jų kompetenciją atitinkamus norminius teisės aktus, pavyzdžiui, nustato individualių (DK XIX skyrius) ir kolektyvinių (DK X skyrius) darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, vienodą darbo sutarčių (DK 99, 119, 124 str.) sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo tvarką; nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių lygų tyrimo tvarką (DK 282 str.), šalių materialinės atsakomybės sąlygas ir dydį (ribas) (DK 246, 256 str.), darbo drausmės užtikrinimo pagrindus (DK XVI skyrius) ir kt.

Atskirai reikėtų kalbėti apie socialinės partnerystės formą, kai dėl pagrindinių socialinės partnerystės principų pasirašomas susitarimas, vadinamas Socialiniu paktu. Tokie susitarimai Lietuvoje pasirašyti 1995 ir 1999 metais [13]. Juose nustatoma socialinių partnerių tarpusavio santykių savireguliacijos bei konkrečių sutarimų pasiekimo galimybė. Toks susitarimas yra labiau politinio pobūdžio sutarimas. Skiriasi Socialinio pakto ir kolektyvinės sutarties turinys bei įpareigojimai ar įgaliojimai valdžios institucijoms jį įgyvendinti. Socialinis paktas yra labiau politinio pobūdžio sutarimas, papildantis juridines kolektyvines sutartis. Tačiau šie susitarimai implikuoja, jog valdžios institucijos įsipareigoja transformuoti anksčiau egzistavusią teisę.

Tokių tikslų negalima pasiekti profsąjungų ir darbdavių savireguliacijos (t. y. dvišalių sutarčių) keliu.

Konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą (48 str.) nuostatos įgyvendintos naujajame Darbo kodekse (XI ir XII skyriai) apibrėžiant įdarbinimo sąvoką (DK 87 str.), darbo sutarties sąvoką (DK 91 str.), nustatant pagrindines darbo ir įdarbinimo, darbo ir poilsio, darbo apmokėjimo, saugių ir sveikų darbo sąlygų ir kt. darbo teisės institutų nuostatas. Darbo sutarties pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio atsiranda darbo teisiniai santykiai. Darbo sutartis yra ne tik darbo santykių atsiradimo, bet ir vykdymo bei pakeitimo pagrindas. Darbo sutartyje šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja minėtiems norminiams teisės aktams, taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Taip išsprendžiamas darbo sutarčių ir kolektyvinių sutarčių santykis. Darbo sutartyje gali būti sulygstama dėl palankesnių sąlygų nei numato kolektyvinė sutartis.

Darbo kodekse numatytos darbo sutarties prielaidos – konkursas, išrinkimas į pareigas ir kvalifikaciniai egzaminai – leidžia darbdaviui parinkti kvalifikuočiausius darbuotojus (DK 101–103 str.), taip pat praplečiamas darbo sutarčių rūšių sąrašas (DK 108 str.) ir numatoma

galimybė sudaryti neterminuotas, terminuotas, laikinas, sezonines darbo sutartis, papildomo darbo ar antraeilių pareigų, patarnavimo darbų ir kt. Baigtinio darbo sutarčių rūšių sąrašo kodeksas nenumato, taigi šalys gali sudaryti ir kitas sutartis, kurių nedraudžia įstatymai.

Darbo kodekse, laikantis jo rengimo koncepcijos bei tarptautinių darbo standartų, buvo atsisakyta dvejopo atleidimo iš darbo, kai darbo sutartis galėjo būti nutraukta darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei arba be jos ir darbdavio valia. Pastarasis atleidimo pagrindas galėjo būti taikomas tik privačiose įmonėse. Darbo kodekse atsisakyta teoriškai nepagrįsto ir praktiškai sunkiai pritaikomo Darbo sutarties įstatyme įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo ir įtvirtinama nuostata, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, kuriomis gali būti pripažįstamos tik tokios aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitokių analogiškų svarbių priežasčių (DK 129 str.). Taip darbdaviui leidžiama pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir pagrindo. Tačiau kodekse numatoma, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius (DK 129 str. 3 d.) 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;
- 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;
- 5) amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna;
- 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau, kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, invalidais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (DK 19 str.), kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų padarinių arba jie būtų sušvelninti.

Darbo kodekse taip pat keičiamas išėitinių pašalpų (kodekse naudojamas išėitinės išmokos terminas) mokėjimo principas. Darbo sutarties įstatyme buvo įtvirtinta nuostata, kad išėitinės pašalpos dydis priklauso nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo, tačiau kodekse, atsisakius minėtų darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo bei remiantis tarptautinių dokumentų reikalavimais, įtvirtinta nuostata, kad išėitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamojo darbo stažo toje darbovietėje (DK 140 str.). Jo skaičiavimo tvarką valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatys Vyriausybė, kitose darbovietėse – kolektyvinės sutartys (DK 30 str.).

Išankstinio įspėjimo dėl numatomo atleidimo metu darbuotojui numatoma teisė į laisvą laiką, kad galėtų ieškoti naujo darbo, kartu garantuojant jo vidutinį darbo užmokestį. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka (DK 130 str. 3 d.).

Išvados

Apibendrinant straipsnyje išnagrinėtus kai kuriuos konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimo ir asociacijų laisvės aspektus galima daryti tam tikras išvadas ir apibendrinimus:

1. Darbo kodekse įteisintas įstatyminis ir sutartinis įdarbinimo ir darbo sąlygų nustatymo principas. Kolektyvinės sutartys papildo valstybinį reguliavimą: jomis konkretizuojama

įstatymų leidyba; įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai į kolektyvines sutartis įtraukti vienas ar kitas sąlygas; užpildomos teisės spragos (neperžengiant savo kompetencijos ribų); padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų.

2. Socialinės partnerystės prielaida yra darbuotojams ir darbdaviams garantuojama konstitucinė laisvė jungtis į asociacijas (Konstitucijos 35 str.), jų interesų atstovavimas (Profesinių sąjungų įstatymas, Asociacijų įstatymas), kolektyvinių derybų ir sutarčių laivė, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bei valstybės atstovų pripažinimas lygiaverčiais derybų subjektais.

3. Administracinėje veikloje socialinė partnerystė pasireiškia darbuotojų ir darbdavių – socialinių partnerių dalyvavimu kolegialiuose arba ir sprendimus priimančiuose organuose (Trišalėje taryboje, kitose trišalėse tarybose, komisijose, komitetuose) sprendžiant svarbiausius konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimo klausimus.

4. Socialinė partnerystė apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų (jų organizacijų) santykius, tiek ir trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės bei vietos savivaldybių institucijoms.

5. Įstatymai ir kolektyvinė sutartis, sudaryta socialinių partnerių susitarimu, tarpusavyje susieti ne subordinacija, bet papildomumo ryšiais. Įstatymas privalo garantuoti kolektyvinių derybų ir susitarimų teisę ir jos įgyvendinimo pagrindines sąlygas.

6. Darbo kodekse įteisintas socialinės partnerystės modelis teisingai atspindi įstatymo ir kolektyvinių sutarčių taikymo principą.

7. Darbo kodekse įgyvendinant konstitucinę laisvai pasirenkamo darbo teisę išplėstas darbo sutarčių rūšių skaičius, liberalizuota darbo sutarties nutraukimo galimybė, išsprendžiamas kolektyvinių ir darbo sutarčių derinimas numatant, kad darbo sutartyje negali būti sulygstama dėl blogesnių sąlygų, nei numatyta kolektyvinėje sutartyje.



LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. – Vilnius, 1996.
2. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo problemos // VU. Mokslo darbai. Teisė. 1999. Nr. 33 (1).
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 49–913.
5. Žilys J. Konstitucijos apsaugos klausimas. Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: LTU, 2001.
6. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34–933 (su vėlesniais pakeitimais).
7. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30–739.
8. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys. – Vilnius, 1991.
9. Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotos Tarptautinės Darbo organizacijos Konvencijos // Valstybės žinios. 1996. Nr. 27–653; 1996. Nr. 28–674; 1996. Nr. 30–737.
10. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30–740.
11. Конвенции и рекомендации (1919–1966). – Женева: Международное бюро труда, 1983.
12. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje. – Vilnius, 1997.
13. <http://www.socmin.lt/trisale/index.html>



of the Republic of Lithuania

Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė

Law University of Lithuania

SUMMARY

The article analyses the principle of legitimate and contractual employment and identification of working conditions that has been established in the Labour Code. It points out that collective agreement supplements the state regulation, it specifies legislation, implements imperative law orders to include one or another condition in a collective agreement, increases employees' guarantees to labour rights, by establishing additional guarantees to perquisites and privileges, if compared to those established by the law.

A conclusion is made that the established model of social partnership in the provisions of Labour Code fairly reflects the principle of law and collective agreement application in order to realize better the guarantees of constitutional right to work.

It is indicated that while realizing the constitutional right to the freedom of choice of employment, the scope of labour contracts is increased, the possibility to terminate the labour contract is liberalized, and the issue of collective and labour agreements' approximation is solved, supposing, that in the labour contract it is not possible to agree on worse conditions, than those indicated in the collective agreement.

