

KAI KURIE KONSTITUCIJOS IR DARBO KODEKSO SĄVEIKOS ASPEKTAI

Doc. dr. RYTIS KRASAUSKAS

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Verslo teisės katedra

El. p. rytis_krasauskas@yahoo.com

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,
parengtas spausdinti 2015 m. gegužės 13 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-01

Santrauka. Straipsnyje atskleidžiama, kokią įtaką Darbo kodekse įtvirtinto teisinio reguliavimo turiniui ir apimčiai daro (galėtų daryti) Konstitucijoje įtvirtinti teisiniai imperatyvai, bei kaip tinkamai išnaudojus Konstitucijoje įtvirtintą teisę kvestionuoti teisės aktų konstitucingumą būtų galima plėtoti galiojančią darbo teisę. Pristatomas Konstitucijos ir Konstitucinio Teismo formuojamos oficialiosios konstitucinės doktrinos santykis su Darbo kodekse įtvirtintu teisiniu reguliavimu. Skiriamos trys grupės konstitucinių imperatyvų, darančių įtaką darbo teisių ir pareigų reguliavimui Darbo kodekse, ir identifikuojamas jų turinys. Autorius konstatuoja, kad Konstitucinis Teismas tuos konstitucinius imperatyvus yra atskleidęs tik fragmentiškai, o darbo teisės konstitucionalizacija nėra pakankama. Analizuojamas kai kurių Darbo kodekso normų taikymas teismų praktikoje ir pateikiama išvalgų, susijusių su teisiniu darbo teisės konstitucionalizavimo procesu. Pateikiami ir įvertinami keli ryškiausi taikant Darbo kodekse įtvirtintą teisinį reguliavimą išryškėję konfliktų su Konstitucijoje įtvirtintomis vertybėmis pavyzdžiai, apimantys teisinį reguliavimą, susijusį su tarp darbuotojo ir darbdavio sudaromais nekonkuravimo susitarimais bei su administracijos vadovais sudaromomis darbo sutartimis. Siūloma teismams aktyviau naudotis galimybe kreiptis į Konstitucinį Teismą kvestionuojant Darbo kodekso nuostatų konstitucingumą, kartu prisidedant prie darbo teisės konstitucionalizavimo, o įstatymų leidėjui – aktyviau stebėti jurisprudencinę darbo teisę, signalizuojančią įstatyminio teisinio reguliavimo poreikį.

Reikšminiai žodžiai: Darbo kodeksas, Konstitucija, Konstitucinis Teismas, konstitucijos viršenybės principas, darbo teisės konstitucionalizacija.

Ivadas

Jau daugiau nei dešimt metų gyvuojantis Darbo kodeksas pirmiausia yra Seimo išleistas įstatymas, kuriame įtvirtinta teisės normų sistema, apimanti darbo teisių ir pareigų nustatymą, jų įgyvendinimą ir gynybą. Tautos atstovybė Seimas reguliuodamas darbo santykius, t. y. priimdamas, keisdamas ar papildydamas įstatymus, turi plačią diskreciją, kurią įgyvendindamas privalo ne tik reaguoti į *de facto* susiklosčiusius visuomeninius santykius siekdamas juos „aprašyti“, bet ir užsiimti socialine inžinerija, t. y. kurti optimalų darbo santykių teisinio reguliavimo modelį¹. Seimas gana aktyviai naudojasi savo diskrecija keisti Darbo kodeksą², o viena iš pagrindinių tokių pakeitimų priežasčių – darbo santykių, kurie turi būti sunorminti, dinamiškumas.

Nors ir turėdamas pakankamą diskreciją reguliuoti darbo santykius, Seimas visų pirma yra saistomas Konstitucijoje nustatytos įstatymų priėmimo tvarkos ir konstitucinių imperatyvų, kurie *expressis verbis* įtvirtinti Konstitucijos tekste, Konstitucinio Teismo nutarimuose, taip pat išplaukia ir iš Konstitucijoje įtvirtinto implicitinio teisinio reguliavimo. Tuo atveju, kai Seimo pozityviosios teisėkūros metu įteisintos teisės normos prieštarauja Konstitucijai, pradeda (turėtų pradėti) veikti Konstitucinio Teismo negatyviosios teisėkūros mechanizmas.

Šio straipsnio tikslas – atskleisti konstitucinių vertybių poveikį priimant, keičiant ir įgyvendinant Darbo kodekse įtvirtintas teisės normas. Siekiant šio tikslo nagrinėjamos problematikos aspektu pristatoma Konstitucijos viršenybės principo, kuriuo iš esmės grindžiama visa Lietuvos teisinė sistema, samprata. Bendrais bruožais pristatomi pagrindiniai konstituciniai imperatyvai, darantys įtaką darbo teisių ir pareigų reguliavimui Lietuvoje. Vertinama, ar tinkamai įstatymų leidėjas reaguoja į teisinę tikrovę, kai reikia naujo pozityviosios teisėkūros išikišimo reguliuojant darbo santykius, ar kai kurios eksplisitinės ir implicitinės Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos atitinka Konstituciją. Ieškoma atsakymų, kodėl konkrečiais atvejais užstringa Lietuvoje galiojančių teisės normų konstitucingumo patikros mechanizmas.

¹ Optimalaus darbo santykių teisinio reguliavimo modelio kūrimas jau kelis dešimtmečius yra ne tik įstatymų leidėjo, bet ir įvairių socialinių mokslų krypties atstovų (tiek teisininkų, tiek ekonomistų, tiek sociologų ir kt.) dėmesio centre, o jo pagrindinė idėja – optimalaus darbo santykių lankstumo ir darbuotojų saugumo balanso paieškos, kurios jau yra tapusios tam tikru fenomenu, gavusiu tarptautinį pavadinimą – *flexicurity* (angl.).

² Šiuo metu yra rengiamas naujas Darbo kodekso projektas, o iki 2014 m. lapkričio 1 d. yra priimti 49 Darbo kodekso pakeitimo įstatymai, kuriais pakeista kelios dešimtys Darbo kodekso straipsnių.

Straipsnyje nagrinėjama problematika atskleidžiama, be kita ko, remiantis ankstesniuose darbuose atliktais tyrimais³. Konstitucijos viršenybės principo turinys, Konstitucijos įtaka ordinarinei teisei, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų formuojamai praktikai įvairiais aspektais Lietuvoje yra atskleista⁴. Čia daugiausia tiriami Konstitucinio Teismo aktai, kuriuose vertinta darbo teisės normų atitikties Konstitucijai, taip pat kitų teismų, pirmiausia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT), darbo teisės normų taikymo praktika. Taikomi loginės, sisteminės analizės, lingvistinis, teleologinis, lyginamasis, analitinis kritinis, empirinis ir kiti mokslinio pažinimo metodai.

1. Konstitucijos viršenybės principas ir jo įtvirtinimo mechanizmas

Šiandien tiek teisės moksle, tiek teismų praktikoje pripažįstama, kad Lietuvos teisės sistema yra grindžiama Konstitucijos viršenybės principu.

Daugiausia prie šios paradigmos formavimo ir nuolatinio plėtojimo prisidėjo Konstitucinis Teismas. Oficialiąją Konstitucijos viršenybės doktriną šis teismas

³ KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. *Konstitucinė jurisprudencija: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*, 2007, 3(7) (liepa–rugsėjis); KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, 8(110); KRASAUSKAS, R. Teismų kreipimasis į Konstitucinį Teismą kaip darbo teisės konstitucionalizacijos prielaida. *Jurisprudencija*, 2013, 20(4), ir kt.

⁴ E. Kūris ir E. Jarašiūnas ne kartą pabrėžė jurisprudencinės konstitucijos svarbą (žr., pvz., KŪRIS, E. Konstitucija kaip teisė be spragų. *Jurisprudencija*, 2006, 12(90); JARAŠIŪNAS, E. Jurisprudencinė Konstitucija. *Jurisprudencija*, 2006, 12(90)). Konstitucinio Teismo aktų teisinę prigimtį ir jo poveikį ordinarinei teisei tyrinėjo T. Birmontienė (žr., pvz., BIRMONTIENĖ, T. Konstitucinio Teismo aktų, kaip teisės šaltinių, konstitucinės doktrinos bruožai. Iš: *Šiuolaikinės konstitucinės justicijos tendencijos: nacionalinės ir tarptautinės teisės santykis. Lietuvos Respublikos Konstituciniam Teismui – 20 metų*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2014), V. Sinkevičius (SINKEVIČIUS, V. Teisinės pasekmės, kurias sukelia Konstitucinio Teismo konstatavimas, jog įstatymas ar kitas teisės aktas prieštarauja Konstitucijai. *Jurisprudencija*, 2014, 21(4)); apie Konstitucijos vietą Lietuvos teisės sistemoje rašė G. Mesonis (žr., pvz., MESONIS, G. Konstitucija monocentrinėje teisės sistemoje. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2008, 4(12) (spalis–gruodis)); Konstitucijos poveikį teismų praktikai pabrėžia G. Kryževičius (žr., pvz., KRYŽEVIČIUS, G. Bendrosios kompetencijos teismai ir Konstitucija. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2010, 4(20)), V. Mikelėnas (žr., pvz., MIKELĖNAS, V. Lietuvos Respublikos Konstitucija Lietuvos bendrosios kompetencijos teismų praktikoje. Iš: *Konstitucijos aiškinimas ir tiesioginis taikymas. Baltijos ir Skandinavijos šalių konferencijos medžiaga 2002 m. kovo 15–16 d.* Vilnius, 2002), R. K. Urbaitis (žr., pvz., URBAITIS, R. K. Konstitucinė kontrolė Lietuvoje ir kai kurie probleminiai jos aspektai. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2012, 2(26)).

pradėjo formuoti jau viename pirmųjų – 1994 m. vasario 14 d. nutarime, kuriame konstatavo, kad valstybės Konstitucija yra aukščiausią teisinę galią turintis teisės aktas, grindžiantis šalies teisės sistemą, o 1995 m. spalio 17 d. nutarime pabrėžė, kad Lietuvos teisinė sistema grindžiama tuo, kad Konstitucijai neturi prieštarauti taip pat ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys. Kiek vėliau Konstitucinis Teismas konstatavo: Konstitucijoje įtvirtintas Konstitucijos viršenybės principas yra pamatinis demokratinės teisinės valstybės reikalavimas; šis principas reiškia, kad Konstitucija teisės aktų hierarchijoje užima išskirtinę – aukščiausią – vietą, kad joks teisės aktas negali prieštarauti Konstitucijai, kad niekam neleidžiama pažeisti Konstitucijos, kad konstitucinė tvarka turi būti ginama, kad pati Konstitucija įtvirtina mechanizmą, įgalinantį nustatyti, ar teisės aktai (jų dalys) neprieštarauja Konstitucijai. Šiuo atžvilgiu Konstitucijoje įtvirtintas Konstitucijos viršenybės principas yra neatsiejamai susijęs su teisinės valstybės principu – universaliu konstituciniu principu, kuriuo grindžiama visa Lietuvos teisės sistema ir pati Konstitucija. Konstitucijos viršenybės principo pažeidimas lemtų ir konstitucinio teisinės valstybės principo pažeidimą (2002 m. gruodžio 24 d. nutarimas); Konstitucija yra aukščiausios teisinės galios aktas, aukščiausia teisė, visų kitų teisės aktų teisiškumo ir legitimumo matas (2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas).

Vaizdingiausiai konstitucijos viršenybės principo samprata atskleidžiama vartojant skėčio metaforą, – Konstitucija tarsi skėtis uždengia visą ordinarinę teisę, ir sukurtąją, ir tą, kuri turi būti sukurta, tačiau dėl kokių nors priežasčių nėra sukurta⁵.

Konstitucijos įtaką teisei tikrovei lemia įvairūs veiksniai. Prie tokių veiksmų priskirtinas Konstitucijoje, įstatymuose įtvirtintas sudėtingas teisėkūros mechanizmas, suponuojantis prevencinę teisės aktų atitikties Konstitucijai kontrolę. Pavyzdžiui, pagal Seimo statutą, Seimo kanceliarijos Teisės departamentas dėl kiekvieno įregistruoto įstatymo projekto teikia išvadą, ar tas projektas atitinka *inter alia* Konstituciją, įstatymus; jeigu šio departamento nuomone konkretus projektas prieštarauja Konstitucijai, jį preliminariai privalo apsvarstyti Seimo Teisės ir teisėtvarkos komitetas, kuriam padarius išvadą, kad įstatymo projektas prieštarauja Konstitucijai ir nėra nustatyta tvarka pateiktas atitinkamas Konstitucijos pataisų projektas, įstatymo projektas neteikiamas svarstyti Seime; pagal Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo tvarkos įstatymą, teisės aktas turi atitikti Konstituciją, taip pat kitus galiojančius teisės aktus, jeigu tame akte nėra normų, keičiančių galiojančius teisės aktus, ir pan. Taip pat prie

⁵ KURIS, E. Konstitucija kaip teisė be spragų. *Jurisprudencija*, 2006, 12(90), p. 11.

veiksnių, lemiančių Konstitucijos įtaką teisinei tikrovei, priskirtina ir Konstitucijoje įtvirtinta jos kaip tiesiogiai taikomo akto koncepcija. Antai Konstitucijos 6 straipsnyje įtvirtinta, kad „Konstitucija yra vientisas ir tiesiogiai taikomas aktas“ (1 dalis), „kiekvienas savo teises gali ginti remdamasis Konstitucija“ (2 dalis), o Darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje Konstitucija pirmiausia įvardijama kaip darbo teisės šaltinis. Konstitucijos įtaką teisinei tikrovei lemiančiu veiksniu laikytina ir kryptinga teisės mokslininkų, plėtojančių monocentristinės (konstituciocentristinės) nacionalinės teisės sistemos idėją, veikla.

Prie veiksnių, labiausiai konstitucionalizuojančių teisinę tikrovę, priskirtina Konstitucinio Teismo veikla „byla po bylos“ formuojant oficialią konstitucinę doktriną, kurioje atsiskleidžia Konstitucijoje įtvirtinto teisinio reguliavimo įvairovė ir išsamumas. Šis specifinis procesas nėra ir negali būti baigtinis. Todėl pritartina nuomonei, kad tikrasis „svorio centras“, suprantant Konstituciją kaip norminę tikrovę, iš Konstitucijos – pagrindinio akto – perkeliamas į konstitucinę jurisprudenciją, o Konstitucijos tekstas tampa tik išėities tašku atskleidžiant tikrąją konstitucinio reguliavimo prasmę ir turinį⁶.

Konstitucinio Teismo aktai, kuriuose formuojama oficialioji konstitutinė doktrina, savo turiniu saisto visus teisės subjektus. Nei teisę kuriančios, nei teisę taikančios institucijos (pareigūnai), nei teismai (net pats Konstitucinis Teismas⁷) negali aiškinti Konstitucijos nuostatų kitaip, nei ji išaiškinta įsigaliojusiuose Konstitucinio Teismo baigiamuosiuose teisės aktuose (nutarimuose, sprendimuose, išvadose). Kiekvieną kartą, kai yra išsprendžiama konstitutinės justicijos byla, iš esmės statiškame Konstitucijos tekste⁸ įtvirtintos konstitutinės vertybės papildomos nauju turiniu. Šia prasme Konstitucija yra „gyvas organizmas“, kurį sudarančių vertybių turinys nuolat įgyja naujų aspektų (šiam procesui apibūdinti kartais yra vartojama augančio koralo metafora). Tokia natūrali Konstitucijos evoliucija leidžia išvengti nepagrįsto, spontaniško ar neprognozuojamo konstitucinių vertybių turinio pokyčio.

Konstitucijos viršenybės principo įsigalėjimas Lietuvos teisės sistemoje lemia, kad visa ordinarinė darbo teisė, pirmiausia Darbo kodeksas – pagrindinis kodifikuotas darbo teisės šaltinis, privalo būti grindžiama konstituciniais imperatyvais. Taigi tiek taikant šiuo metu galiojančią Darbo kodeksą, tiek kuriant naujas teisės normas, tiek pildant darbo santykių teisinio reguliavimo spragas būtina įvertinti Konstitucijoje įtvirtintą teisinį reguliavimą.

⁶ Žr., pvz., JARAŠIŪNAS, E. Jurisprudencinė Konstitucija. *Jurisprudencija*, 2006, 12(90), p. 24.

⁷ Konstitucinis Teismas išimtiniais atvejais gali reinterpretuoti oficialią konstitucinę doktriną (žr., pvz., Konstitucinio Teismo 2012 m. rugsėjo 5 d. nutarimą. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 105-5330).

⁸ Konstitucijos XIV skirsnyje „Konstitucijos keitimas“ nustatyta sudėtinga jos keitimo tvarka.

2. Konstituciniai imperatyvai, darantys įtaką teisiniam darbo teisių ir pareigų reguliavimui Darbo kodekse

Konstituciniai žmogaus darbo teisių apsaugos pagrindai pirmą kartą aiškinti Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime, kuriame konstatuota, kad Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis, o dirbantis žmogus Konstitucijoje traktuojamas humanistiniu požiūriu, t. y. ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas saugotinas. Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“, kuriame įtvirtinti žmogaus darbo teisių apsaugos pagrindai, įtvirtinta ne tik asmens ūkinės veiklos laisvė, privačia nuosavybe grindžiamas šalies ūkis, bet ir ūkinės veiklos reguliavimas taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei, o šio skirsnio normose ūkinė ir socialinė sritys ne priešpriešinamos, bet viena kitą papildo.

Šiame nutarime Konstitucinis Teismas nurodė tam tikrus Konstitucijoje įtvirtintos vertybių sistemos konstitucinius orientyrus, kuriais įstatymų leidėjas turėtų vadovautis reguliuodamas darbo santykius. Pirmasis susijęs su pripažinimu, kad darbo santykių šalys darbuotojas ir darbdavys yra skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Todėl darbo santykių teisinį reguliavimą lemia šie tikslai: valstybė privalo užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose paprastai ekonominiu bei socialiniu požiūriu silpnesnės pusės, teises; darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti plačias dirbančio žmogaus teisių garantijas siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Užtikrinant darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą, darbo santykių srityje darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti (minimalus darbo užmokestis, atlyginimas už prastovos laiką įstatymo nustatytais atvejais, išėtinės pašalpos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas ir t. t.), nes šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes, kurios turi būti užtikrintos nepaisant to, kad šių priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis.

Antrasis suteikia konstitucinį lygmenį darbo santykių teisiniam reguliavimui būdingiems principams, kaip antai: darbo sutarties šalių lygybei; papildomų garantijų socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymui; draudimui vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė; darbuotojo teisei nutraukti

darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka; galimybei darbdaviui nutraukti darbo sutartį tik įstatymų nustatytais pagrindais; darbuotojų lygiateisiškumui nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, požiūrio į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis.

Trečiasis susijęs su konstatavimu, kad tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga yra būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos, todėl įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus užtikrindamas konstitucinių vertybių pusiausvyrą.

Analizuojant Konstitucijos tekstą ir oficialią konstitucinę doktriną galima skirti keletą darbo teisių ir pareigų turinį lemiančių konstitucinių imperatyvų grupių: 1) konstitucinės nuostatos, tiesiogiai susijusios su darbo teise; 2) netiesiogiai darbo teisei įtaką darančios konstitucinės nuostatos; 3) implicitiškai įtvirtinti konstituciniai imperatyvai, darantys įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui Darbo kodekse.

2.1. Konstitucinės nuostatos, tiesiogiai susijusios su darbo teise

Tiesiogiai su darbo teise susijusių konstitucinių imperatyvų grupei priskirtinos gana lengvai identifikuojamos nuostatos, *expressis verbis* įtvirtintos Konstitucijos tekste. Jų turinys tiesiogiai sietinas su darbo teisėmis ir pareigomis. Šių konstitucinių nuostatų tekstinius atitikmenis galima aptikti ir Darbo kodekso 2 straipsnyje, kuriame formuluojami darbo santykiams reglamentuoti taikomi principai. Prie tokių nuostatų priskirtinos Konstitucijos VI skirsnio „Tautos ūkis ir darbas“ 48–52 straipsniuose suformuluotos pamatinės darbo teisę formuojančios konstitucinės normos.

Dekonstravus Konstitucijos 48 straipsnio tekstą matyti, kad šio straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos susijusios su: teise laisvai pasirinkti darbą ir verslą („kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą“); teise į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas („kiekvienas žmogus <...> turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas“); teise į teisingą apmokėjimą už darbą („kiekvienas žmogus <...> turi teisę <...> gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“). Šiame straipsnyje atskirai nurodoma, kad „užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reguliuoja įstatymas“ (2 dalis). Net kelios nuostatos skiriamos priverstinio ir privalomojo darbo draudimui įtvirtinti: „priverčiamasis darbas draudžiamas“ (3 dalis), „priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais“ (4 dalis),

priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas (5 dalis).

Konstitucijos 48 straipsnio 1, 3 ir 4 dalyse įtvirtintos konstitucinės nuostatos Darbo kodekse pirmiausia įgyvendinamos principų lygiu kodekso 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinant atitinkamus principus: laisvė pasirinkti darbą (2 punktą), saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas (5 punktą), teisingas apmokėjimas už darbą (6 punktą) ir valstybės pagalba asmenims įgyvendinant teisę į darbą (3 punktą), visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas (7 punktą). Neabejotinai šios nuostatos daro tiesioginę įtaką formuluojant konkrečias elgesio taisykles.

Konstitucijos 48 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas konstitucinis imperatyvas teisinį užsieniečių darbo Lietuvoje reguliavimą imperatyviai pakelia į įstatymo lygmenį. Manytina, kad dėl to esminės šiuos teisinius santykius reglamentuojančios teisės normos negali būti įtvirtintos žemesnio nei įstatymas lygmens teisės akte. Šis įpareigojimas šiuo metu tiesiogiai įgyvendintas Darbo kodekso 98¹ straipsnyje, kuriame sureguliuotos darbdavio pareigos, susijusios su trečiųjų šalių piliečių darbu, ir Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties⁹.

Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtintos su darbo ir poilsio laiko reguliavimu susijusios konstitucinės nuostatos: „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“ (1 dalis); „darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas“ (2 dalis). Šie konstituciniai imperatyvai Darbo kodekse įgyvendinami 13 skyriuje „Darbo laikas“ ir 14 skyriuje „Poilsio laikas“ įtvirtintu teisiniu reguliavimu.

Konstitucijos 50 ir 51 straipsniuose įtvirtintos su kolektyvine darbo teise susijusios konstitucinės nuostatos¹⁰. Pagal 50 straipsnio 1 dalį „profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus“, o pagal 2 dalį „visos profesinės sąjungos turi lygias teises“. Pagal 51 straipsnį „Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti“ (1 dalis), „šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas“ (2 dalis). Šios konstitucinės nuostatos neturi tiesioginių Darbo kodekse įtvirtintų principų atitikmenų, tačiau yra iš esmės įgyvendinamos kodekso II dalyje „Kolektyviniai darbo santykiai“.

⁹ *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2539 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹⁰ Plačiau žr.: KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinės darbo teisės konstitucionalizavimo aspektai. *Konstitucinė jurisprudencija: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*, 2007, 3(7) (liepa–rugsėjis).

Akivaizdu, kad Konstitucijos VI skirsnio „Tautos ūkis ir darbas“ 48–52 straipsniuose įtvirtintos teisės normos formuluojamos gana lakoniškai, todėl, siekiant identifikuoti visus darbo teisę sudarančių teisinių reguliavimų determinuojančius konstitucinius imperatyvus, būtina vertinti kitas Konstitucijos tekste įtvirtintas netiesiogiai darbo teisei įtaką darančias konstitucines taisykles.

2.2. Netiesiogiai darbo teisei įtaką darančios konstitucinės nuostatos

Netiesiogiai darbo teisei įtaką darančių konstitucinių imperatyvų grupei priskirtinos Konstitucijos tekste *expressis verbis* įtvirtintos nuostatos, kurių turinys netiesiogiai sietinas su darbo teisėmis ir pareigomis. Prie tokių nuostatų priskirtinos universalios konstitucinės normos.

Pavyzdžiui, Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtinta teisė piliečiams laisvai vienytis į asociacijas, t. y. visose socialinės veiklos srityse garantuojama asociacijos laisvė, tiesiogiai sietina su asociacijos laisvės principu, kuris įtvirtintas Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte.

Pagal Konstitucijos 29 straipsnį, „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“ (1 dalis), „žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“ (2 dalis); šie konstituciniai imperatyvai įgyvendinami Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintus 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 asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, principą.

Lietuva, kaip ir daugelis kitų valstybių, save laikydama lygiateise tarptautinės bendrijos nare, pripažįsta tarptautinės teisės principus ir normas, jos papročius, dėsningai integruojasi į pasaulio kultūrą ir tampa natūralia jos dalimi¹¹, o sava valia prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų laikymasis, pagarba visuotinai pripažintiems tarptautinės teisės principams (taip pat ir principui *pacta sunt servanda*) yra atkurtos nepriklausomos Lietuvos valstybės teisinė tradicija ir konstitucinis principas¹². Daug žmogaus teisių, tiesiogiai susijusių su darbo teise, yra įtvirtinamos ir ginamos tarptautiniu lygiu, *inter alia* Tarptautinės darbo organizacijos (toliau –

¹¹ Pvz., Konstitucinio Teismo 1998 m. gruodžio 9 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 109-3004.

¹² Pvz., Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 14 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 30-1050.

TDO) konstitucijoje, konvencijose, rekomendacijose; 1950 m. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje; 1961 m. Europos socialinėje chartijoje; 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje; Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje; 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautiniame ekonominių, socialinių, kultūrinių teisių pakte. Taigi darbo teisių ir pareigų turiniui daro įtaką ir Konstitucijos nuostata, kad tik Seimo ratifikuotos tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos teisinės sistemos dalis (138 straipsnio 3 dalis).

Netiesiogiai darbo teisei įtaką darančių konstitucinių nuostatų grupei priskirtinos ir kitos Konstitucijoje eksplicitiškai įtvirtintos teisės normos¹³. Pavyzdžiui, Konstitucijos 23 straipsnio nuostatos („nuosavybė neliečiama“ (1 dalis), „nuosavybės teises saugo įstatymai“ (2 dalis), „nuosavybė gali būti paimama tik įstatymo nustatyta tvarka visuomenės poreikiams ir teisingai atlyginama“ (3 dalis)), itin aktualios aiškinant konstitucinės teisės į teisingą apmokėjimą už darbą turinį. Taip pat Konstitucijos 109 straipsnio nuostatos („teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai“ (1 dalis), „teisėjas ir teismai, vykdydami teisingumą, yra nepriklausomi“ (2 dalis), „teisėjai, nagrinėdami bylas, klauso tik įstatymo“ (3 dalis), „teismas priima sprendimus Lietuvos Respublikos vardu“ (4 dalis)), kuriose įtvirtinta išimtinė teismų teisė vykdyti teisingumą. Šios nuostatos itin reikšmingos taikant darbo įstatymuose ir pirmiausia Darbo kodekse įtvirtintas imperatyviai formuluojamas elgesio taisykles. Remdamasis Konstitucijos 109 straipsniu teismas gali kvestionuoti tokių elgesio taisyklių, kurios jam palieka vienintelį galimą jų aiškinimo būdą (žinoma, jei teismas nenusprendžia jų aiškinti *contra legem*) ir lenkiančių prie galimai formalaus teisingumo vykdymo, atitiktį Konstitucijai.

2.3. Implicitiškai įtvirtinti konstituciniai imperatyvai, darantys įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui Darbo kodekse

Implicitiškai įtvirtinti konstituciniai imperatyvai, darantys įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui Darbo kodekse, sietini su Konstitucijos aiškinimo ir taikymo ypatumais. Tokius ypatumus, be kita ko, lemia Konstitucinio Teismo baigiamuosiuose aktuose išplėtos nuostatos:

– Konstitucijos kaip vientiso teisės akto koncepcija, grindžiama tuo, kad Konstitucijos vieningumas pirmiausia reiškia tai, kad konstitucinės nuostatos yra susijusios ne tik formaliai, pagal Konstitucijos normų išdėstymo struktūrą, bet ir pagal jų turinį, o šis normų vieningumas reiškia, kad tiek Konstitucijos preambulė,

¹³ Dėl ribotos straipsnio apimties jame aptariami tik kai kurie Konstitucijos straipsniai.

tiesios skirsniai bei straipsniai sudaro prasmingą Konstitucijos visumą (1995 m. sausio 24 d. išvada); Konstitucijos vientisumo principas suponuoja tai, kad Konstitucijos saugomų vertybių sandūroje turi būti rasti sprendimai, užtikrinantys, kad nė viena tokių vertybių nebus paneigta ar nepagrįstai apribota (1999 m. kovo 16 d. nutarimas); Konstitucija yra vientisas teisės aktas, kurio principai ir normos sudaro darnią sistemą (2000 m. spalio 18 d. nutarimas);

– Konstitucijos kaip akto be spragų samprata, pagal kurią pati Konstitucijos – aukščiausios teisinės galios akto – prigimtis, konstitucingumo idėja suponuoja tai, kad Konstitucijoje negali būti ir nėra spragų, vadinasi, negali būti ir nėra tokio žemesnės galios teisės aktuose nustatyto teisinio reguliavimo, kurio nebūtų galima vertinti jo atitikties Konstitucijai atžvilgiu (2004 m. gegužės 25 d. nutarimas);

– legislatyvinės omisijos samprata. Legislatyvinė omisija yra tokia teisės spraga, „kurią draudžia Konstitucija (arba kuris nors kitas aukštesnės galios teisės aktas)“, o „legislatyvinės omisijos *par excellence* „aptikimas“ žemesnės galios teisės akte (jo dalyje), jeigu tai būtina dėl nagrinėjamos konstitucinės justicijos bylos logikos, yra pakankamas pagrindas tą teisės aktą (jo dalį) pripažinti prieštaraujančiu (atitinkama apimtimi, t. y. ta apimtimi, kuria tame teisės akte (jo dalyje) nėra įtvirtintas aukštesnės galios teisės aktų, *inter alia* (ir pirmiausia) Konstitucijos, reikalaujamas teisinis reguliavimas) Konstitucijai (kitam aukštesnės galios teisės aktui)“ (2009 m. kovo 2 d. nutarimas).

Konstitucinis Teismas yra atskleidęs asociacijų laisvės, darbuotojų teisės streikuoti, tiesiogiai su konstitucine teise į darbą susijusių teisių (teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą, teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą, teisės į kasmetines atostogas ir pan.) turinio elementus, kurie yra reikšmingi tiek kolektyvinei, tiek individualiai darbo teisei. Konstitucinio Teismo dėmesio yra sulaukę ir kiti darbo teisei artimi klausimai, kaip antai teisė stoti į valstybės tarnybą, valstybės kontroliuojamų profesijų (daugiausia teisinių) atstovams keliamų profesinių reikalavimų konstitucingumas ir pan.

Galima skirti šias pagrindines implicitiškai įtvirtintų darbo teisių ir pareigų reglamentavimui Darbo kodekse įtaką darančių konstitucinių imperatyvų¹⁴ grupes:

1) imperatyvai, susiję su konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą turiniu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad žmogaus teisė laisvai pasirinkti vienas ar kitas darbo ir verslo rūšis gali būti reguliuojama įvairiai; ši teisė pirmiausia

¹⁴ Šiame straipsnyje plačiau nenagrinėjama konstitucinių imperatyvų, sudarančių pagrindinių konstitucinių principų (teisinės valstybės, teisėtų lūkesčių ir kt.) turinį, įtaka teisiniam reguliavimui, įtvirtintam darbo santykius reguliuojančiuose teisės aktuose, ypač Darbo kodekse.

yra siejama su įvairiais natūraliais reikalavimais, t. y. su kiekvieno asmens sugebėjimais ir galimybėmis, svarbiausia, kad laisvo pasirinkimo galimybė asmeniui nebūtų apribota tiesiogiai, normine tvarka, t. y. jam negali būti draudžiama pasirinkti kokį nors darbą ar verslą (1996 m. kovo 15 d. nutarimas); darbo rinkos santykiuose privataus verslo srityje valstybės priedermė – įstatyminėmis priemonėmis užtikrinti darbdavių ir asmenų, siūlančių savo darbo jėgą bei sugebėjimus, interesų balansą, derinti juos su visuomenės interesais (1999 m. kovo 4 d. nutarimas); Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą – tai bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija (1999 m. kovo 4 d., 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimai) ir reiškia galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį (1996 m. liepos 10 d., 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimai); ji yra viena iš būtinų žmogaus, asmenybės gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlygų (1999 m. kovo 4 d., 2003 m. liepos 4 d., 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimai); pagal Konstituciją asmuo, siekiantis įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą, turi teisę laisvai apsispręsti, ar rinktis darbą privačioje srityje arba privatų verslą, ar siekti būti priimtam į valstybės tarnybą, o valstybė, įstatymų leidėjas turi pareigą sudaryti teisinės prielaidas įgyvendinti šią teisę (1999 m. kovo 4 d., 2003 m. liepos 4 d., 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimai); profesinės kompetencijos reikalavimai neprieštarauja žmogaus teisei laisvai pasirinkti darbą ar verslą; konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą suponuoja ir teisę laisvai pasirinkti ir įgyti profesiją; ši teisė yra susijusi su teise į išsilavinimą, kuris neretai yra būtina sąlyga atitinkamai profesinei kvalifikacijai įgyti, tačiau konstitucinės asmens teisės į darbą, išsilavinimą ir profesiją aiškinant konstitucinių teisinio tikrumo, teisinio saugumo, viešumo, skaidrumo principų kontekste valstybė turi pareigą užtikrinti, kad reikalavimai, apibrėžiantys tam tikram darbui dirbti ar tam tikroms pareigoms eiti būtiną išsilavinimą, būtų vieši ir aiškūs, kad pagrindiniai reikalavimai nebūtų savavališkai, voliuntaristiškai kaitaliojami, antraip žmonės negalėtų tinkamai planuoti profesijos ir išsilavinimo pasirinkimo (2008 m. vasario 20 d. nutarimas);

2) imperatyvai, susiję su konstitucinės teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas turiniu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas derinasi su Konstitucijos nuostatomis, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą (48 straipsnio 1 dalis), kad valstybė remia visuomenei naudingas ūkines pastangas ir iniciatyvą

(46 straipsnio 2 dalis) (2001 m. gegužės 24 d. nutarimas); teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas *inter alia* reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus, o darbo sąlygomis yra laikytinos darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt. (2002 m. balandžio 9 d. nutarimas); kartu ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą, ši teisė nepaneigia ir kiekvieno darbuotojo pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų (2008 m. balandžio 29 d., 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimai); Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, pagal kurią kiekvienas žmogus turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, suponuoja ir valstybės pareigą nustatyti teisinį reguliavimą, pagal kurį būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti šią teisę, kartu valstybė privalo nustatyti ir veiksmingus šios konstitucinės teisės įgyvendinimo kontrolės mechanizmus (2008 m. balandžio 29 d. nutarimas); įstaigų vadovai privalo organizuoti įstaigos darbą taip, kad būtų laikomasi įstatymų leidėjo nustatytų valstybės tarnautojų darbo, dirbamo nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų, *inter alia* darbo poilsio, švenčių dienomis, nakties metu, įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, apribojimų (2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas);

3) imperatyvai, susiję su konstitucinės teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą turiniu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu; draudžiama mažinti darbo užmokestį dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis, nepasikeitus darbuotojo darbo funkcijoms, darbo apimčiai ir pan.; teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą, o jei asmeniui pagal teisės aktus yra nustatytas tam tikras apmokėjimas už darbą, tai jis ir turi būti mokamas nustatytą laiką (2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas); Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno piliečio teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą – daugelio kitų konstitucinių teisių įgyvendinimo prielaida, *inter alia* Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintos nuosavybės teisės viena iš svarbiausių įgyvendinimo prielaidų, ši asmens teisė yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė (2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas); kai dėl ypatingų aplinkybių (ekonominės krizės, gaivalinės nelaimės ir kt.) valstybėje

susiklosto itin sunki ekonominė, finansinė padėtis ir valstybės funkcijoms vykdyti ir viešiesiems interesams tenkinti dėl objektyvių priežasčių gali pritrūkti lėšų, įstatymų leidėjas gali pakeisti teisinį reguliavimą, pagal kurį nustatyti atlyginimai įvairiems asmenims, ir įtvirtinti tiems asmenims mažiau palankų atlyginimų teisinį reguliavimą, jei tai būtina siekiant užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės ir valstybės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes, tačiau ir tokiais atvejais įstatymų leidėjas turi išlaikyti pusiausvyrą tarp asmenų, kuriems nustatomas mažiau palankus teisinis reguliavimas, teisių bei teisėtų interesų ir visuomenės bei valstybės interesų, t. y. paisyti proporcingumo principo reikalavimų (2006 m. kovo 28 d. nutarimas); Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą suponuoja tai, kad žmogus turi gauti teisingą atlyginimą už darbą, kuris dirbančiajam ir jo šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį, ši teisė yra neatsiejama nuo konstitucinių lygiateisiškumo, teisingumo, teisinės valstybės principų (2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas); konstitucinis proporcingumo principas *inter alia* reiškia, kad, valstybėje esant itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai ir dėl to iškilus 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 atlyginimo mažinimo mastą, kuriuo visoms valstybės tarnautojų kategorijoms (ir kitiems iš valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų finansuojamiems darbuotojams) atlyginimai būtų mažinami taip, kad nebūtų pažeistos laikotarpiu iki itin sunkios ekonominės, finansinės padėties susidarymo valstybėje nustatytos atlyginimų skirtingoms valstybės tarnautojų kategorijoms dydžių proporcijos (2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas);

4) imperatyvai, susiję su konstitucinės teisės į socialinę apsaugą nedarbo atveju turiniu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad jei asmuo dėl tam tikrų priežasčių netenka darbo ir negali pasirūpinti savo gerove, valstybei kyla pareiga nustatyti tokį teisinį reguliavimą, pagal kurį asmeniui būtų užtikrinta socialinė parama nedarbo atveju; įstatymų leidėjas gali pasirinkti ir įstatymuose įtvirtinti minėtos paramos teikimo modelį, *inter alia* įvairias jos formas, tačiau negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris sudarytų prielaidas atsirasti tokiai situacijai, kad asmuo, dėl tam tikrų priežasčių netekęs darbo, negautų atitinkamos socialinės paramos, o įstatymų leidėjui kyla pareiga sureguliuoti socialinės paramos teisinius santykius ir taip, kad būtų sudarytos prielaidos kiekvienam visuomenės nariui pačiam pasirūpinti savo gerove, o ne vien pasikliauti valstybės socialine apsauga (2008 m. gruodžio 24 d. nutarimas);

5) imperatyvai, susiję su konstitucinės teisės į kasmetines mokamas atostogas turiniu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad dirbančiojo teisė į kasmetines mokamas atostogas yra jo konstitucinė teisė, todėl šios teisės įgyvendinimo esminės sąlygos turi būti nustatomos įstatymu (2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas);

6) imperatyvai, susiję su konstituciniu profesinių sąjungų teisiniu statusu. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį ir funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti; antra, įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus; darbdaviui, jo įgaliotajam atstovui draudžiama sąlygoti priėmimą į darbą arba siūlyti išlaikyti darbo vietą reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą ar išstotų iš jos; kontrolė yra svarbus profesinių sąjungų veiklos būdas, o įgyvendinant kontrolės funkcijas galima nustatyti, ar darbdavys savo sprendimais nepažeidinėja darbuotojų profesinių, ekonominių ar socialinių teisių ir interesų; tais atvejais, kai darbdavys priima sprendimus, kuriais vienaip ar kitaip yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, profesinė sąjunga turi į tai reaguoti ir pareikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti (1999 m. sausio 14 d. nutarimas); Konstitucijoje įtvirtinti profesinių sąjungų statusas ir veiklos pagrindiniai principai kartu su Konstitucijos preambuleje skelbiamu atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekiu ir Konstitucijoje įtvirtintu Lietuvos valstybės demokratiniu pobūdžiu suponuoja profesinių sąjungų autonomiškumo valstybės, jos institucijų atžvilgiu principą; profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, nuo darbdavių ir jų organizacijų, kitų organizacijų; tik laisvai susikūrusios ir nepriklausomai nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, nuo darbdavių ir jų organizacijų, kitų organizacijų veikiančios profesinės sąjungos gali ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus; pagal Konstituciją negali būti nustatytas toks teisinis reguliavimas, kuris varžytų ar paneigtų profesinių sąjungų konstitucinę teisę kurtis laisvai ir veikti savarankiškai ginant darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus (2003 m. rugšėjo 30 d. nutarimas); pagal Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybė profesinėms sąjungoms teiktų tokią paramą arba ją teiktų tokiais būdais, kad būtų sudarytos teisinės prielaidos pažeisti Konstitucijoje įtvirtintą profesinių sąjungų veiklos savarankiškumą, padaryti jas priklausomas nuo valstybės ir šitaip suvaržyti profesinių sąjungų galimybes ginti darbuotojų

profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus; negalima nustatyti ir tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį valstybė profesinėms sąjungoms teiktų tokią paramą arba ją teiktų tokiais būdais, kad būtų pažeistas profesinių sąjungų lygiateisiškumas; laisvų profesinių sąjungų steigimasis vertintinas kaip viena iš konstitucinio atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės siekio prielaidų (2003 m. rugsejo 30 d. nutarimas).

Įvertinus implicitiškai įtvirtintų konstitucinių imperatyvų įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui darytina išvada, kad jų evoliucija konstitucinėje jurisprudencijoje regima, tačiau darbo teisės konstitucionalizacija nėra pakankama, o Konstitucinis Teismas tik fragmentiškai yra atskleidęs konstitucinius imperatyvus, darančius įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui ordinariniuose įstatymuose, ypač Darbo kodekse.

3. Kai kurių Darbo kodekso nuostatų santykis su konstituciniais imperatyvais

Taikant Darbo kodeksą išryškėjo juose įtvirtinto teisinio reguliavimo konfliktai su Konstitucijoje įtvirtintomis vertybėmis bei teisine tikrove. Šiame straipsnyje paminėtini keli tokių konfliktų pavyzdžiai¹⁵.

Analizuojant Darbo kodekso nuostatų taikymo ir aiškinimo praktiką galima rasti pavyzdžių, kai, autoriaus nuomone, imperatyvios eksplicitiškai įtvirtintos Darbo kodekso nuostatos teismų buvo išaiškintos *contra legem*. Tokiu būdu, manytina, LAT praktikoje^{16, 17} buvo išaiškintas Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalyje (galiojusioje iki 2013 m. sausio 1 d.)¹⁸ įtvirtintas teisinis reguliavimas, pagal kurį imperatyviai buvo nustatyta, kad teismas, pripažinęs darbo sutarties nutraukimą esant neteisėtą, darbuotojui priteisia *inter alia* „vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos

¹⁵ Plačiau apie nurodytus pavyzdžius žr.: KRASAUSKAS, R. Teismų kreipimasis į Konstitucinį Teismą kaip darbo teisės konstitucionalizacijos prielaida. *Jurisprudencija*, 2013, 20(4).

¹⁶ Pvz., LAT 2008 m. balandžio 30 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-218/2008, 2009 m. balandžio 27 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-153/2009.

¹⁷ LAT 2011 m. gegužės 6 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-229/2011; LAT 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-545/2010.

¹⁸ Pabrėžtina, kad šiuo metu nurodytas teisinis reguliavimas yra iš esmės pakeistas ir Darbo kodekso 300 straipsnio 3 dalyje (redakcija galioja nuo 2013 m. sausio 1 d.) nustatyta: „Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia jam vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarinęs kitoje darbovietėje.“

laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos“. Taip pat tokiu būdu LAT praktikoje¹⁹ išaiškintas Darbo kodekso 300 straipsnio 3 dalyje (iki 2013 m. sausio 1 d. – 297 straipsnio 3 dalis) įtvirtintas teisinis reguliavimas, pagal kurį teismas gražina atleistą darbuotoją į pirmesnę darbą, jeigu darbuotojas atleistas iš darbo *inter alia* pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Dėl tokios teismų praktikos Darbo kodekse *expressis verbis* įtvirtintos imperatyvios teisės normos iš esmės įgijo kitokį turinį.

Manytina, kad galima pagrįstai kelti klausimą, ar abiem nurodytais atvejais teismai pasielgė tinkamai išaiškinę imperatyvias nuostatas plačiau, ir ar nereikėjo jiems kreiptis į Konstitucinį Teismą dėl galimai vykdyti teisingumą trukdančio imperatyvaus teisinio reguliavimo atitikties Konstitucijai (pavyzdžiui, jos 109 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui).

Prie eksplicitiškai įtvirtinto teisinio reguliavimo „ribinio“ taikymo pavyzdžių priskirtinas ir Darbo kodekso 301 straipsnio (iki 2013 m. sausio 1 d. – 298 straipsnis), reglamentuojančio piniginių reikalavimų tenkinimo tvarką, taikymas. Šiame straipsnyje nustatyta, kad „darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus“. Tokių nuostatų taikymas ypatingas tuo, kad šiuose straipsniuose įtvirtinto teisinio reguliavimo konstitucingumu teismai suabejojo dar 2010 m. balandžio 13 d., tačiau Konstitucinis Teismas atitinkamą tyrimą nutraukė²⁰. Konstitucinis Teismas 2013 m. birželio 6 d. analogišką prašymą gavo pakartotinai ir 2014 m. gegužės 8 d. nutarime pripažino, kad ginčytas Darbo kodekse nustatytas reguliavimas prieštaravo ir prieštarauja Konstitucijos 23 straipsniui (nuosavybės teisės apsauga), 48 straipsnio 1 daliai (konstitucinė teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą), 109 straipsnio 1 daliai (išimtiniai teismų įgaliojimai vykdyti teisingumą). Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad: tokiu teisiniu reguliavimu sudarytos prielaidos nepriteisti viso asmens uždirbto darbo užmokesčio ir kitų jam priklausančių su darbo santykiais susijusių sumų, taip pat nemokėti dalies darbuotojui priklausančio atlyginimo už atliktą darbą; pagal tokį teisinį reguliavimą net tuo atveju, jei darbuotojo piniginiai reikalavimai dėl jam priklausančio ir neišmokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių sumų būtų pagrįsti ir juos tenkinti atsižvelgiant į nagrinėjamos bylos aplinkybes būtų teisinga, teismas negalėtų tenkinti ilgesnio nei trejų metų laikotarpio reikalavimų; tokiu teisiniu reguliavimu ribojama teismo

¹⁹ Pvz., LAT 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-373/2008, 2009 m. vasario 9 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-20/2009.

²⁰ Konstitucinio Teismo 2012 m. gegužės 11 d. sprendimas. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 56-2786.

teisė vykdyti teisingumą ir užtikrinti konstitucinių žmogaus teisių įgyvendinimą, sudaromos prielaidos teismams priimti neteisingo turinio sprendimus.

Manytina, kad konstitucinių imperatyvų neatitinka jau jurisprudencinio darbo santykių reguliavimo klasika spėję tapti nekonkuravimo susitarimų teisinis reguliavimas²¹ ir darbo sutarčių su administracijos vadovais teisinis reguliavimas²².

Pirmuoju atveju galima kelti klausimą, ar susidariusi teisinė situacija, kai darbdavio ir darbuotojo nekonkuravimo susitarimų sudarymas, taip pat jų vykdymas ir nutraukimas nėra sureguliuotas įstatymu, neprieštarauja *inter alia* Konstitucijos 46 straipsnio 4 dalies nuostatai „įstatymas <...> saugo sąžiningos konkurencijos laisvę“? Šiuo atveju svarbu yra tai, kad sudarant nekonkuravimo susitarimus ižvelgtinas interesų konfliktas: viena vertus, darbdavys suinteresuotas apsaugoti nuo konfidencialios informacijos nutekėjimo ar dažnos personalo kaitos, kita vertus, nekonkuravimo susitarimai riboja darbuotojų teises ir laisves, iš kurių pagrindinė – Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą²³.

Antruoju atveju galima pagrįstai klausti, kodėl teismai, manydami, kad Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje nustatytas teisinis reguliavimas, pagal kurį su administracijos vadovu turi būti sudaromos darbo sutartys, ar kituose

²¹ LAT, pasisakydamas dėl susitarimo nekonkuruoti darbo teisinių santykių srityje, yra konstatavęs, kad nagrinėjamam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas Civilinio kodekso 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, taip pat šio kodekso šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, 1.5. straipsnis (pvz., LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-415/2007, 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-476/2012, 2013 m. liepos 5 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-401/2013).

²² Pagal jurisprudenciją darbo sutarčių su administracijos vadovais teisinį reguliavimą: administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pripažįstami pavedimo teisiniais santykiais, o bendrovės vadovą renkančio bendrovės organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą yra absoliuti (pirmą kartą tai konstatuota dar LAT 2001 m. spalio 16 d. nutartyje c. b. Nr. 3K-7-760/2001); sprendžiant vadovo teisinės atsakomybės klausimą pripažinta, kad bendrovės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais pagal rūpestingos šeimos galvos (lot. *bonus pater familias*) standartą (LAT 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-191/2005); bendrovės vadovą atšaukus iš pareigų jam nemokama dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išieitinė išmoka, o kompetentingas bendrovės organas, įgyvendindamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti (LAT 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-260/2007); administracijos vadovui netaikomas Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas (LAT 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-6/2003), ir pan.

²³ Plačiau žr. ir: KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 41–49.

darbo įstatymuose eksplicitiškai įtvirtintas imperatyvus teisinis reguliavimas yra netinkamas, nebandė suabejoti jo atitiktimi Konstitucijai (kad ir jos 46 straipsnio nuostatomis, konstituciniam teisinės valstybės principui ir pan.)?

Pabrėžtina, kad tokiais atvejais teismai priverstinai tampa teisėkūros subjektais pirmiausia dėl pačių teisėkūros subjektų neveikimo (nepakankamo veikimo). Kita vertus, įstatymų leidėjas turėtų stebėti jurisprudencinę darbo teisę ir aktyviai veikti kiekvieną kartą nustatęs, kad *de facto* kilo poreikis įstatymu sureguliuoti konkrečius visuomeninius darbo santykius.

Išvados

1. Konstitucijos viršenybės principui išgalėjus Lietuvos teisės sistemoje tiek taikant šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą, tiek kuriant naujas teisės normas, tiek pildant darbo santykių teisinio reguliavimo spragas būtina įvertinti Konstitucijoje įtvirtintą teisinį reguliavimą. Darbo teisių ir pareigų turiniui tiesioginę arba netiesioginę įtaką daro tiek Konstitucijos tekste *expressis verbis* įtvirtintos nuostatos, kurių turinys tiesiogiai sietinas su darbo teisėmis ir pareigomis (konstitucinės nuostatos, tiesiogiai susijusios su darbo teise), tiek Konstitucijos tekste *expressis verbis* įtvirtintos nuostatos, kurių turinys netiesiogiai sietinas su darbo teisėmis ir pareigomis (netiesiogiai darbo teisei įtaką darančios konstitucinės nuostatos), tiek imperatyvai, daranys įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui Darbo kodekse.
2. Oficialiojoje konstitucinėje doktrinoje yra suformuluoti pagrindiniai konstituciniai imperatyvai, susiję su konstitucinių teisių laisvai pasirinkti darbą bei verslą, teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą, teisės į socialinę apsaugą nedarbo atveju, teisės į kasmetines mokamas atostogas turiniu, taip pat imperatyvai, susiję su konstituciniu profesinių sąjungų teisiniu statusu. Įvertinus jų įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui matyti, kad darbo teisės konstitucionalizavimas nėra pakankamas, o Konstitucinis Teismas tik fragmentiškai yra atskleidęs konstitucinius imperatyvus, darančius įtaką darbo teisių ir pareigų reglamentavimui ordinariniuose įstatymuose, ypač Darbo kodekse.

3. Taikant Darbo kodeksą išryškėjo tam tikri jame įtvirtinto teisinio reguliavimo konfliktai su Konstitucijoje įtvirtintomis vertybėmis. Straipsnyje pateikti tokių konfliktų pavyzdžiai rodo, kad teismai turėtų aktyviau naudotis galimybe kreiptis į Konstitucinį Teismą kvestionuojant Darbo kodekso nuostatų konstitucingumą, kartu konstitucionalizuojant darbo teisę. Kita vertus, įstatymų leidėjas turėtų atidžiau stebėti jurisprudencinę darbo teisę ir reaguoti į įstatyminio teisinio reguliavimo poreikį.
-

SOME ASPECTS OF INTERFACE BETWEEN THE CONSTITUTION AND LABOUR CODE

RYTIS KRASAUSKAS

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The article presents the interface between the Constitution of the Republic of Lithuania, the practice of the Constitutional Court and the legal regulation enacted in the Labour Code of the Republic of Lithuania. Three groups of the constitutional imperatives and their content, which influence regulation, related on labour rights and duties, are singled out. The influence of these imperatives on the Labour Code is assessed. Analyzing an application of some norms of the Labour Code, the courts practice, some providence, related with the process of the constitutionalisation of labour law are provided.*

It is concluded, that because of the principle of the supremacy of constitution, which is established in Lithuanian law system, the regulation enacted in the Constitution has to be evaluated in the process of applying valid rules of the Labour Code, creating new ones, fulfilling lacunas of the legal regulation of labour relations. Labour rights and duties are influenced by provisions, related with labour rights and duties, expressis verbis enacted in the text of the Constitution (so called constitutional provisions, directly related with the labour law), as well as provisions, indirectly related with labour rights and duties, but expressis verbis enacted in the text of the Constitution (so called constitutional provisions, indirectly related with the labour law), as well as implicitly enacted constitutional imperatives.

In the official constitutional doctrine such main constitutional imperatives as related with such constitutional rights as to choose a job or business freely, to have proper, safe and healthy conditions at work, to receive fair pay for work and social security in the event of unemployment, to rest and leisure as well as to an annual paid leave, and constitutional imperatives, related with the constitutional status of trade

unions, are stated. But never the less the influence of above mentioned constitutional imperatives and the constitutionalisation of the labour law in Lithuania is insufficient, and the Constitutional Court only fragmentally disclosed constitutional imperatives, which influence the regulation of labour rights and duties in ordinary laws and first of all in the Labour Code.

The conflicts between the regulation enacted in the Labour Code and the constitutional values are identified while applying provisions of the Labour code in practice. Some examples, which are provided in the article shows, that courts should make more efforts using their right to apply to the Constitutional Court requesting whether the law or other legal act in question is in compliance with the Constitution. On the other hand the legislator, the parliament of the Republic of (Seimas) should make more efforts reacting to the jurisprudence labour law, which signals the need of statutory regulation of labor relations.

Keywords: *Labour Code, Constitution, Constitutional Court, principle of the supremacy of constitution, constitutionalisation of labour law.*

Rytis Krasauskas, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros docentas, socialinių mokslų srities (teisės krypties) daktaras. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisės konstitucionalizacija, kolektyvinė darbo teisė (socialinis dialogas, kolektyvinė sutartis), darbo sutartis.

Rytis Krasauskas, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Associate Professor, PhD in Social Sciences (Law). Research interests: constitutionalization of labour law, collective labour law (social dialogue, collective agreement), employment contract.