DARBO SANTYKIŲ TEISINIO REGULIAVIMO RAIDA

Genovaitė Dambrauskienė

Vertinant šiuolaikinę darbo teisę reikia konstatuoti tai, kad ji išreiškia ir atspindi vykusius ir tebevykstančius visuomeninio socialinio gyvenimo procesus. Nė viena visuomenė negali egzistuoti nieko negamindama savo poreikiams patenkinti. Todėl žmonės, dalyvaudami darbo procese, įgyvendina valstybės išleistus įstatymus, kurie reglamentuoja valstybėje susiklostančius darbo ir su jais susijusius santykius. Darbo įstatymais stengiamasi subalansuoti teisių ir pareigų apimtį kiekvienai iš darbo teisinio santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio, kad abi šalys elgtųsi teisingai viena kitos atžvilgiu.

Darbo teisės, kaip ir kitų teisės šakų, įstatymai nuolat keičiami ir papildomi. Kad darbo santykiai būtų kuo tobuliau sureguliuoti, svarbu atsižvelgti į jų formavimosi aplinkybes Lietuvoje, įvertinti nuolat kintančius objektyvius ir subjektyvius veiksnius, kurie darė ir daro įtaką darbo teisės normų tobulinimui.

Darbo santykių teisinio reguliavimo ištakos Lietuvoje

Iki Lietuvos nepriklausomybės paskelbimo 1918 m. vasario 16 d. aktu Lietuvoje galiojo Rusijos imperijos įstatymai. Atkreipdamas dėmesį į šio laikotarpio darbo santykių teisinį reguliavimą, V. Nekrašas pažymėjo, kad „dėl privatinės nuosavybės teise besiremiančios pramonės, žemės ūkio vystymosi ir darbo žmonių kovos (streikai ir pan.) už savo teises buvo priimti norminiai aktai, nustatantys tam tikras jų interesų garantijas“[563]. Rusijos teisėje darbi-

[563] Nekrašas, V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918–1940 m.). VU mokslo darbai. *Teisė*. 1992, Nr. 26, p. 73.

ninkų samdos sutartis fabrikuose, dirbtuvėse ir manufaktūrose buvo suprantama kaip viena iš civilinės teisės sutarčių. Bendri asmeninio samdymo nuostatai reglamentuoti Asmeninio samdymo įstatyme. Jo 2201 straipsnis nurodė, kad asmeninis samdymas gali būti: „1) namų patarnavimui; 2) žemės ūkio, amato, fabrikų bei dirbtuvių, prekybos ir kitokio verslo darbų atlikimui; 3) bendrai visokios rūšies darbo ir tarnybos atlikimui, kurių nedraudžia įstatymai[564]“. Samdomojo darbo taisyklės buvo gana menkos, jose buvo numatyta, kuriam laikui darbininkai samdomi (apibrėžtam laikui, neapibrėžtam laikui); 4) bet kokiam darbui atlikti, kurį atlikus pats samdymas pasibaigia[565]. Negalėjo parsisamdyti nepilnamečiai vaikai be tėvų ar globėjų sutikimo, žmona be vyro sutikimo (Asmeninio samdymo įstatymo 2202 str.), negalėjo atiduoti samdymui tėvai vaikų, vyras žmonos be jų sutikimo, buvo draudžiama samdyti ir laikyti tarnyboje arba darbe asmenis, kurie neturi teisėtų asmens pažymėjimo dokumentų, jei įstatymas to reikalauja, sudarydamos samdymo sutartį, abi šalys privalėjo nustatyti atlyginimo sąlygas, taip pat buvo nustatomos pasamdyto darbininko ir samdytojo teisės ir pareigos, pvz., pasamdytas darbininkas privalo būti ištikimas, klusnus ir mandagus su samdytoju bei jo šeima, vengti tarpusavio nepasitenkinimo ir skundų. Tai kartu yra ir samdytojo prievolė (2230 str.). Asmeninio samdymo įstatymas nustatė, kad sutartis negali būti sudaroma ilgiau kaip penkeriems metams (2214 str.), t. y. neapibrėžtas samdymas draudžiamas, jis gali būti tik laikinas. Buvo draudžiama versti samdinį ilgiau dirbti už skolas. Asmeninio samdymo sutarties vykdymas reiškiamas abiejų susitarusių šalių numatytų sutartyje sąlygų atlikimu. Be to, Asmeninio samdymo įstatyme numatyta pasamdytojo atsakomybė samdytojui ir kitiems asmenims, taip pat atsakomybė buvo numatyta ir samdytojui.

Pagal Darbininkų samdymo pramonėje įstatymo 86–156 str. samdos sutartis sudaroma tarp darbdavio ir darbininko (savo darbo jėgą parduodančio asmens), sukakusio 12 metų (uždrausta priimti į darbą jaunesnius), buvo nustatyti griežti jų darbo laiko ribojimai – negali dirbti ilgiau kaip 8 val. per parą, negali būti verčiami dirbti tarp devintos valandos vakaro ir penktos valandos ryto, taip pat sekmadieniais ir švenčių dienomis. Draudžiama dirbti tam tikrus darbus, kurie dėl savo ypatumų kenkia mažamečių sveikatai. Buvo reglamentuota paauglių nuo penkiolikos iki septyniolikos metų ir moterų darbo

[564] *Įstatymai darbo srityje Lietuvoj*. Sudarytojas V. Akelaitis. Kaunas, 1927, p. 1.

[565] Darbininkų samdymas pramonėje. *Įstatymai darbo srityje Lietuvoj*. Sud. V. Akelaitis. Kaunas, 1927, p. 5.

sąlygos dėl pamaininio darbo nakties metu. Už netinkamą darbą, pravaikštas, įmonės tvarkos pažeidimus samdytojas galėjo skirti baudas ir tokio sprendimo darbuotojas negalėjo apskųsti (112 str.). Darbuotojai negalėjo reikalauti padidinti darbo užmokesčio, o už dalyvavimą streike grėsė suėmimas nuo 4 iki 16 mėnesių. Darbininkų samdymo pramonėje įstatymas detaliai reglamentavo piniginės baudos skyrimo taisykles, pvz., tinkamai tvarkai fabrikuose palaikyti jų vedėjams buvo leista savo valia bausti darbininkus pinigine bauda už: 1) netikusį darbą, 2) darbo laiko praleidimą, 3) už tvarkos ardymą. Jokios kitos baudos negalėjo būti skiriamos. Iš minėtų baudų buvo sudaromas tam tikras kapitalas, esantis fabriko valdybos žinioje, kuris nustatyta tvarka galėjo būti panaudotas tik pačių darbininkų reikalams tenkinti. Buvo nustatyta bauda fabriko ar dirbtuvės vedėjams už darbininkų laikymą be atsiskaitymo knygelių ar už neteisingą jų vedimą – nuo 5 iki 25 rublių už kiekvieną nusižengimą.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad fabrikų darbininkai buvo samdomi vadovaujantis bendromis Asmeninio samdymo taisyklėmis su papildymais, nustatytais Darbininkų samdymo pramonėje įstatyme. Šiame įstatyme buvo reglamentuota atsiskaitymo knygelių išdavimo ir pildymo tvarka, darbo apmokėjimo taisyklės, išskaitų iš darbo apmokėjimo tvarka, mokesčių išieškojimas, vidaus tvarkos taisyklės, paauglių ir moterų darbo apsauga, ypatingos taisyklės fabrikantų ir darbininkų savitarpio santykiams[566].

Darbininkų samdymo pramonėje įstatyme numatytas darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. Šio įstatymo 104 str. buvo nustatyti aštuoni samdymo sutarties pasibaigimo pagrindai, t. y. abiem šalims susitarus, samdymo laikui pasibaigus, baigus darbą, kurį atlikti darbininkas buvo pasamdytas, pasibaigus dviem savaitėms nuo vienos šalies įspėjimo savo noru sutartį nutraukti, jeigu ši buvo pasirašyta neapibrėžtam laikui, valdžios sprendimu išsiunčiant darbininką iš sutarties vykdymo vietos ar teismui nuteisus jį kalėti, kai sutarties vykdymas savaime lieka nebegalimas, darbininkui privalomai stojant kariuomenėn arba visuomenės tarnybon, atitinkamai įstaigai atsisakius pailginti laikinai darbininkui apsigyventi išduotus dokumentus, daugiau kaip 7 dienoms sustojus fabriko ar dirbtuvės darbui dėl gaisro, potvynio, garo katilo sprogimo ar kitų tolygių atsitikimų. Jiems teisminė praktika priskirdavo atvejus, kai vienos kategorijos darbininkai netekdavo atlyginimo dėl kitų kategorijų darbuotojų streiko.

[566] *Įstatymai darbo srityje Lietuvoj*, p. 9–14.

Sutarties nutraukimas, t. y. vienašalis atsisakymas tęsti darbo santykius, numatytas tiek fabriko arba dirbtuvės valdytojui, tiek ir darbininkui (106–107 str.).

Valdytojas (darbdavys – *G. D.*) galėjo nutraukti darbo sutartį:

1) jei darbininkas be svarbių priežasčių neatvyksta į darbą daugiau kaip 3 dienas iš eilės arba iš viso daugiau kaip 6 dienas per mėnesį;
2) jei darbininko nėra darbe daugiau kaip dvi savaites iš eilės dėl svarbių priežasčių;
3) jei darbininkas tardomas ir traukiamas atsakomybėn už tokį nusikaltimą, už kurį gresia ne mažesnė bausmė kaip kalėjimas;
4) dėl darbininko įžeidžiančio arba bjauraus elgesio, jeigu dėl to gresia pavojus fabriko turto reikalams ar kurio nors fabriko valdybos narių arba darbo prižiūrėtojų gyvybei;
5) darbininkui susirgus užkrečiama liga.

Nurodytais pagrindais darbininkas buvo atleidžiamas be įspėjimo[567].

Bjauraus darbininko elgesio pavyzdžiu to meto įstatymai laikė darbininko neatsargų elgesį su ugnimi, tabako rūkymą ir degtukų, pypkės bei papirosų nešiojimą tuose fabriko skyriuose, kur tai draudžiama.

Darbininkas, nesutikdamas su atleidimu, turėjo teisę per mėnesį apskųsti samdytoją už sutarties nutraukimą teismui, kuris, įrodžius skundo teisėtumą, priteisdavo darbininkui atlyginimą už padarytus nuostolius.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad to meto Rusijos įstatymai nenumatė privalomo darbuotojo grąžinimo į darbą neteisėto atleidimo atveju.

Tuo tarpu darbininkui buvo suteikta teisė teisme reikalauti nutraukti darbo sutartį šiais atvejais: 1) ne dėl savo kaltės negavęs darbo užmokesčio. Jeigu prašymas buvo pripažintas pagrįstas, jo naudai priteisiama: darbo užmokestis plius atskiras atlyginimas pagal tai, ar jis buvo pasamdytas apibrėžtam laikui (ne didesnis kaip jo dviejų mėnesių uždarbis), ar pasamdytas neapibrėžtam laikui (ne didesnis kaip dviejų savaičių uždarbis).

Carinės Rusijos pramonės įstatymai buvo keletą kartų keisti ir papildyti. Pvz., buvo nustatyta, kad jeigu atsisakymas nuo sutarties įvyko iš samdytojo pusės ir be darbininko kaltės, tai turi būti išmokėta tokio dydžio kompensacija:

1) už darbą ne mažiau kaip 3 mėn. – 2 savaičių kompensacija;
2) už mažiau kaip 1 metų darbą – 3 savaičių;

[567] *Valstybės žinios*. 1906, Nr. 61.

3) už ne mažiau kaip 1 metų – 4 savaičių;
4) toliau už kiekvienus darbo metus iki 20 pridėdavo po 2 savaites, už daugiau kaip 20 metų – po 3 savaites.

Jei atleidžiamas be teisėtos priežasties apibrėžtam laikui arba tam tikram darbui atlikti pasamdytas darbininkas, darbdavys privalo jam išmokėti ligi galo sutartą atlyginimą (Pramonės įstatų papildymas. *Rusų įstatymų rinkinys*. XI tomas, 1906 metų laida).

To meto įstatymai tik fragmentiškai reglamentavo darbo ir poilsio laiką. Buvo nustatyta kasdienio darbo trukmė (8 val.) ir kassavaitinio darbo laiko norma (48 val.). Dieniniu darbo laiku buvo laikomas metas nuo 5 val. ryto iki 9 val. vakaro, naktiniu darbo laiku – esant 1 pamainai – nuo 9 val. vakaro iki 5 val. ryto, o dirbant 2 pamainas ir daugiau pamainų – laikas tarp 10 val. vakaro ir 4 val. ryto.

Įstatymai nedraudė viršvalandinio darbo. Jis buvo dirbamas kiekvieną kartą susitariant fabrikantui ir darbininkui. Tačiau darbininko sutikimo nereikalaudavo, jei viršvalandiniai darbai buvo būtini dėl techninių gamybos sąlygų. Tokie darbai ir jų apmokėjimo tvarka turėjo būti nurodomi vidaus tvarkos taisyklėse ir galėjo būti įvardyti samdos sutartyje. Jei viršvalandinius darbus turėjo dirbti visi darbininkai arba didelė jų dalis, buvo reikalaujama fabriko saugos inspektoriaus leidimo. Įstatymai nustatydavo tam tikrus tokių darbų apribojimo variantus, kartu suteikiant administraciniams organams teisę nustatyti sutrumpintą darbo laiką kenksmingomis darbo sąlygomis. Darbo laiko režimą reglamentuodavo vidaus tvarkos taisyklės.

Poilsio laiko reglamentavimas apsiribojo tik pietų pertraukos (1 val. po 10 val. nepertraukto darbo), kassavaitinio poilsio (24 val.) ir švenčių dienų (15 švenčių dienų per metus – sausio 1 ir 6, rugpjūčio 6 ir 15, rugsėjo 8, gruodžio 25, didysis penktadienis ir šeštadienis) nustatymu. 1900 m. šventinių dienų sąrašas papildytas 3 dienomis: vasario 2, rugsėjo 14 ir lapkričio 21. Taip buvo nustatytos penkiolika švenčių dienų per metus. Pastarąsias 3 švenčių dienas buvo leista darbuotojų pageidavimu keisti kitomis švenčių dienomis, ypač švenčiamomis tam tikroje vietovėje. Kasmetinių atostogų nebuvo numatoma.

To laikotarpio darbo užmokesčio reglamentavimas apėmė darbo užmokesčio išmokėjimo periodiškumą (ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį, jei darbininkai pasamdyti ilgesniam kaip mėnuo laikui ir ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, jei pasamdyti neapibrėžtam laikui). Apmokėjimo sąlygos paprastai buvo nustatomos samdos sutartyje ir reikalaujama nurodyti atsiskai-

tymo knygelėse, kurias samdytojas privalėjo išduoti sudarydamas samdos sutartį. Sutartyse buvo draudžiama numatyti sąlygas, kuriomis siaurinama abiejų šalių teisė ginti savo teises teisme.

Nuo 1912 m. buvo įvestas socialinis draudimas ligos atveju, susižalojus, visiškai netekus darbingumo. Tačiau draudimo įmokas privalėjo mokėti darbuotojai, išmokų dydis ligos atveju sudarė šešiasdešimt procentų, o netekus darbingumo ar susižalojus – du trečdalius uždarbio. Buvo draudžiama atsilyginti vietoje pinigų – kuponais, ženklais, grūdais, prekėmis ir kitais daiktais. Išskaitos buvo išskaičiuojamos iš darbininko atlyginimo – trečdalis, jei jis buvo nevedęs, ir ne daugiau kaip ketvirtadalis, jei jis vedęs arba našlys, bet turi vaikų.

Reikia paminėti ir tai, kad žemės ūkio darbininkai buvo samdomi vadovaujantis nurodytomis Asmeninio samdymo taisyklėmis su daugeliu išimčių ir papildymų, numatytų Rusų įstatymo rinkinyje, XII t., 2 d. „Žemės ūkio darbams samdymo taisyklėse“[568].

1918 m. vasario 16 d. paskelbus Lietuvos nepriklausomos valstybės atstatymo aktą, darbo santykių reglamentavimas įgavo naują prasmę. Demokratiniais pagrindais sutvarkytoje valstybėje priimta Laikinoji Lietuvos Konstitucija (1918 11 02), kurioje kiekvienam piliečiui garantuota asmens laisvė. Ūkio gyvenimas yra tvarkomas taip, kad kiekvienas pilietis turėtų darbo, teigiama 1922 m. Konstitucijos 88 straipsnyje[569]. Konstitucijoje buvo nustatyta, kad Lietuvoje veikia Rusijos imperijos įstatymai, galioję Lietuvoje prieš karą, kiek jie neprieštarauja naujai Konstitucijai. Be to, pažymėtina, kad atskirose Lietuvos teritorijos dalyse tuo metu galiojo ir kiti įstatymai, pvz., Suvalkijoje – Napoleono kodeksas, Klaipėdos krašte – Vokietijos civilinis kodeksas. Pasak M. Maksimaičio, tai, kad Lietuvos teritorijoje buvo paliekami galioti senieji teisės šaltiniai, čia galioję prieš prasidedant Pirmajam pasauliniam karui (1914 08 01), reiškė, jog Lietuvos valdžia prisiėmė sunkų įsipareigojimą, nes perimama teisė nebuvo viena visai Lietuvos teritorijai. Taigi toks įstatymų margumynas paskatino ne tik leisti naujus įstatymus, bet ir susisteminti iki tol galiojusius įstatymus, be to, į lietuvių kalbą išversti naujai išleistus, kad žmonės juos suprastų. Susisteminti įstatymai buvo leidžiami kaip įvairias sritis tvarkančių įstatymų rinkinys. Darbo santykių srityje tokį rinkinį 1927 m. sudarė V. Akelaitis. Tačiau tai nebuvo bendras teisės aktas, todėl reikėjo rengti visai Lietu-

[568] *Įstatymai darbo srityje Lietuvoj.* Sudarytojas V. Akelaitis. Kaunas, 1927, p. 21–29.
[569] Valančius, K. L. *Lietuvos valstybės konstitucijos*. Vilnius, 2001, p. 18–22.

vai bendrus įstatymus, atitinkančius to meto Lietuvos socialines ekonomines sąlygas.

Darbo laikui, atostogoms ir poilsio laikui teko ypatinga Lietuvos darbo apsaugos įstatymų globa. Nepriklausomoje Lietuvoje jau 1919 m. darbo diena nustatyta iki 8 val., o darbo savaitė – iki 48 val. trukmės. Pramonės darbininkų samdos įstatymas nustatė darbininkui, dirbusiam įmonėje vienus metus – 10 darbo dienų, o nuo 1934 m. – 12 darbo dienų atostogų mokant atlyginimą.

1918 m. nepriklausoma Lietuva pasirinko socialinę kryptį. Jos konstitucijose pabrėžtas valstybės susirūpinimas darbo žmogaus apsauga. 1922 m. Konstitucija reikalavo saugoti ir globoti žmogaus darbo jėgą. 1938 m. Konstitucija siekė įgalioti dirbantį asmenį ir jo šeimą naudotis kultūros gyvenimu ir turėti darbo ir poilsio[570].

1940 m. Lietuvą inkorporavus į Sovietų Sąjungą, ūkio sovietizacijos procese buvo galutinai panaikinta privatinė nuosavybė. Komunistų partijai priklausė ne tik visų ūkių valstybinių kompetencijų monopolis, bet ir viso valstybės turto bei ūkinių priemonių monopolis. Ji tapo vienintele darbdave ir buvo vienintelė darbdavio su darbuotojais santykių tvarkytoja ir teisėja. Darbininkų ir tarnautojų teisiniams santykiams reguliuoti nuo 1940 m. gruodžio 1 d. pradėtas taikyti 1922 m. išleistas RSFSR darbo įstatymų kodeksas.

Per visą sovietinės valdžios laikotarpį (1944–1990) darbo įstatymai buvo tobulinami irgi atsižvelgiant į visuomeninius-politinius procesus ir gali būti prieštaringai vertinami. To laikotarpio „socialistinės" darbo teisės turinį sudarė: 1) piliečių priėmimas į darbą tiesiogiai pagal susitarimą tarp įmonės (įstaigos) ir asmens, norinčio dirbti; 2) pagal siuntimus į darbą (jaunųjų darbininkų, baigusių profesines technikos mokyklas ir jaunųjų specialistų, baigusių aukštąsias ir vidurines specialiąsias mokyklas, taip pat baigusių aspirantūrą); 3) organizuoto darbininkų telkimo ir darbininkų perkėlimo į šalies rajonus, kuriems trūksta darbo jėgos (tariamo savanoriškumo pagrindu – G.D.); 4) siuntimo į darbą visuomeninio šaukimo tvarka (taip buvo įteisintas naujas „socialistinis" būdas įtraukti į darbą ir planingai perskirstyti darbo išteklius tarp šalies rajonų ir ūkio šakų pagrindu). Darbo prievolė buvo numatyta išimtiniais atvejais (kova su stichinėmis nelaimėmis, darbo jėgos trūkumas svarbiausioms valstybinėms užduotims įvykdyti). Ne žemesnis kaip srities vykdomasis komitetas galėjo savo sprendimu nustatyti, kad darbai atliekami ne-

[570] Valančius, K. L. *Lietuvos valstybės konstitucijos*. Vilnius, 2001, p. 47.

mokamai. Buvo suformuota nuomonė, kad tikrovėje retai „reikia“ skirti darbo prievolę kovai su stichinėmis nelaimėmis, nes „tarybiniai“ piliečiai dėl aukšto sąmoningumo neatidėliotinus visuomenei reikalingus darbus faktiškai tokiais atvejais atlieka savo iniciatyva arba visuomeninio šaukimo tvarka.

Svarbių pakeitimų darbo santykių reglamentavime padarė TSRS Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo 1956 m. balandžio 25 d. įsakas „Dėl savo valia iš darbo pasitraukusių ar be rimtos priežasties į darbą neatvykstančių ar vėluojančių darbininkų ir tarnautojų“. Iki tol, kol buvo priimtas šis įsakas, be darbovietės administracijos sutikimo už pasitraukimą iš darbo ar darbuotojui, be rimtos priežasties neatvykusiam arba pavėlavusiam į darbą, grėsė sunkios teismo bausmės. Panaikinus baudžiamąją atsakomybę, įsake buvo numatyta galimybė darbininkams ir tarnautojams savanoriškai pasitraukti, apie tai ne vėliau kaip prieš dvi savaites pranešus darbovietei, o baudžiamąją atsakomybę už pažeidimus (t. y. pravaikštą) pakeitė drausminė atsakomybė. Minėtas įsakas taip pat panaikino valdžios teisę kilnoti darbininkus iš vienos darbovietės į kitą.

1922 m. darbo įstatymų kodekse visiems asmenims, dirbantiems samdos pagrindais vieną kartą per metus, buvo nustatytos ne trumpesnės kaip 15 darbo dienų eilinės atostogos, o asmenims, kuriems nesukako 18 metų amžiaus – eilinės atostogos neturėjo būti trumpesnės kaip vienas mėnuo. Už atostogose išbūtą laiką darbuotojui buvo paliekamas vidutinis darbo užmokestis, kuris išmokamas atostogų išvakarėse. Tačiau atostogos už antraeiles pareigas buvo neapmokamos. Išimtis nustatyta tik tais atvejais, kai pareiginė alga pagrindinėje darbovietėje siekė ne daugiau kaip 70 rublių per mėnesį. Teisę į eilines atostogas darbininkai ir tarnautojai įgydavo, kai tam tikroje įmonėje ar įstaigoje be pertraukos išdirbdavo 11 mėnesių, išskyrus įstatymų numatytas išimtis, kai eilinės atostogos duodamos neišdirbus 11 mėnesių (nėščioms moterims, mokyklų (technikumų), aukštųjų mokyklų mokytojams ar dėstytojams, kariams, paleistiems į atsargą ir kt.). Eilinių atostogų suteikimo tvarką laikotarpiu, kai asmuo nedirbo, įskaitymo į darbo stažą taisykles reglamentavo TSRS DLK 1930 m. balandžio 30 d. taisyklės dėl eilinių ir papildomų atostogų. Numatyta eilines atostogas ateityje prailginti iki 3 savaičių ir net iki mėnesio. Tokiu būdu įstatyme numatytos eilinių atostogų trukmės nei įmonių administracija, nei profesinė sąjunga pakeisti negalėjo. Prailgintas atostogas nustatė atskiri teisiniai aktai kai kurių kategorijų darbuotojams. Atostogų trukmės diapazonas siekė nuo 24 darbo dienų iki 48 darbo dienų (mokslinio tyrimo, mokymo, švietimo ir kultūros darbuotojams). Be to, as-

menims, dirbantiems itin kenksmingose ir pavojingose gamybos įmonėse, buvo duodamos ne trumpesnės kaip dviejų savaičių papildomos atostogos. Tokių įmonių, gamybų ir profesijų sąrašą nustatydavo Darbo liaudies komisariatas. Nuo 1968 metų išplėstas įmonių ir gamybų sąrašas. Tokių papildomų atostogų trukmė pagal atskiras profesijas (darbus) buvo nustatyta diferencijuotai – nuo 6 iki 36 darbo dienų. Šios atostogos buvo suteikiamos kartu su eilinėmis atostogomis (15+36=51 diena). Tačiau kai kuriais atvejais bendra atostogų trukmė priklausydavo nuo minimalių 12 darbo dienų eilinių atostogų[571].

Atskirai reikia paminėti nenormuotos darbo dienos darbuotojus, kuriems papildomų atostogų buvo numatyta iki 12 dienų. Jas suteikti buvo privaloma, jei tai buvo numatyta kolektyvinėje sutartyje ar ministerijos, žinybos įsakymu, suderintu su atitinkamu profsąjunginiu organu.

Papildomų atostogų to meto teisės aktai nustatė ir daugiau, pvz., kūrybinės atostogos iki 3 mėnesių, paliekant darbo užmokestį, kandidato disertacijai užbaigti ir iki 6 mėnesių – daktaro disertacijai užbaigti, kūrybinės atostogos iki 3 mėn., paliekant pareiginę algą, duodamos aukštųjų mokyklų darbuotojams autoriams – baigti rašyti vadovėlius ar mokymo priemones ir kt. atvejais. Tokiu būdu atostogų trukmės, jų paskirties, suteikimo tvarkos reglamentavimas buvo centralizuotas. Įmonės administracijai ir profesinei sąjungai buvo leista pasitvirtinti tik atostogų gavimo laiką, tvarką ir eilę įmonėje ar įstaigoje. Neskirti darbuotojui eilinių atostogų einamaisiais metais buvo leidžiama tik tuomet, jei tokios atostogos gali atsiliepti normaliai įmonės ar įstaigos darbo eigai. Tokiu atveju buvo būtinas darbuotojo sutikimas, o jei tokio susitarimo nepasiekdavo, klausimą spręsdavo administracija su profsąjungos vietos komitetu.

Gana liberaliai buvo reglamentuota neišnaudotų atostogų kompensavimo tvarka. Jei jos nebuvo suteiktos dėl įmonės ar įstaigos administracijos kaltės, tai arba atostogos turėjo būti prailgintos tiek, kiek jos nebuvo išnaudotos, arba, jei darbuotojas prašo ir profsąjungos komitetas sutinka, pakeistos pinigine kompensacija. Sumuoti atostogas buvo galima irgi administracijai susitarus su suinteresuotu darbuotoju, o jei jis nesutinka, administracija galėjo sumuoti tik suderinus tai su profsąjungos vietos komitetu. Tad matome, kad darbuotojas neturėjo pasirinkimo laisvės, už jį viską sprendė profsąjungos komitetas. Antra vertus, jei darbuotojas atsisakydavo nustatytu laiku išnaudo-

[571] *Lietuvos darbo įstatymų kodeksas*. Vilnius, Mintis, 1973, p. 32.

ti atostogas, to nesuderinęs su administracija, o nepasiekus susitarimo – be profsąjungos vietos komiteto atitinkamo susitarimo su administracija, tai netekdavo teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir teisės sumuoti atostogų.

Atostogų suteikimo tvarką, jų rūšis ir dydį, nesuteikimo, perkėlimo, skaidymo galimybę bei pasekmes išsamiai reglamentavo DĮK ir Ministrų Tarybos nutarimai. Pvz., buvo numatyta įmonių teisė būtinais atvejais darbuotojų prašymu skirti trumpalaikes neapmokamas atostogas: santuokos atveju, mirus artimiesiems, taip pat įvykus kitiems svarbiems įvykiams asmeniniame gyvenime. Ilgesnes neapmokamas atostogas įmonės administracija galėjo skirti tik specialiai darbo įstatymuose nurodytais atvejais. Jų buvo numatyta vienuolika, bet tai nebuvo galutinis sąrašas.

Lietuvos 1972 m. DĮK kasmetinių atostogų suteikimo tvarką reguliavo remdamasis TSRS ir Sąjunginių Respublikų darbo įstatymų pagrindais (toliau – Pagrindai), Eilinių ir papildomų atostogų taisyklėmis, kurios buvo priimtos TSRS DLK 1930 m., vėliau ne kartą keistos, ir įvairiais TSRS Ministrų Tarybos ir VPSCT išaiškinimais. Tai dar kartą iliustruoja tai, kad centralizuota darbo santykių reglamentavimo tvarka vyravo visoje Sovietų Sąjungoje. Lietuvos TSR Aukščiausioji Taryba bene vienintelį kartą 1983 m. rugpjūčio 31 d. įsaku numatė, kad prireikus šalių susitarimu už nemokamas atostogas darbuotojas gali atidirbti vėliau, atsižvelgus į gamybos sąlygas ir galimybes[572].

Po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo rengiant naują Atostogų įstatymo projektą, atostogų suteikimas buvo iš esmės keičiamas. Viena iš pagrindinių atostogų reglamentavimo naujovių buvo ta, kad atostogas numatyta skaičiuoti kalendorinėmis dienomis, neįtraukiant tik švenčių dienų, paskelbtų nedarbo dienomis, ir minimalių atostogų trukmė visiems darbuotojams buvo pailginta iki 28 kalendorinių dienų. Tokiu būdu Lietuva gali lygiuotis su kai kuriose Europos šalyse numatyta atostogų trukme (Liuksemburge – 27; Austrijoje – 26,5; Italijoje – 26). Taip pat pakeista atostogų suteikimo tvarka: pirmaisiais darbo metais teisę į atostogas darbuotojas įgyja ne po vienuolikos, o po šešių darbo mėnesių (be to, po šešių darbo mėnesių nebūtinai turi būti suteiktos atostogos, jos gali būti suteiktos ir vėliau, pagal nustatytą darbovietėje eilę, bet ne vėliau, kaip iki darbo metų pabaigos); teisė pasirinkti atostogų laiką jų pageidaujamu laiku numatyta nepilnamečiams bei nėščioms moterims ir moterims, turinčioms vaikų iki 14 metų ar vaikų inva-

[572] *Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos žinios.* 1983, Nr. 16.

lidų (dabar – neįgaliųjų). Atostogų perkėlimo, pratęsimo, jų suteikimo dalimis bei atšaukimo iš atostogų klausimai Atostogų įstatyme[573] reglamentuoti analogiškai tuo metu galiojusiam DĮK, tik daugiau akcentuojant į darbo sutarties šalių susitarimą tais klausimais. Viena svarbi Atostogų įstatymo ypatybė yra visai nauja, atitinkanti tarptautinių konvencijų nuostatą, t. y. kad suteikiant atostogas dalimis, taip pat ir atšaukus darbuotoją iš atostogų, viena atostogų dalis visais atvejais būtinai turi būti ne trumpesnė kaip 14 kalendorinių dienų. Atostogų įstatyme griežtai laikomasi galiojančio principo, kad kasmetinės atostogos būtų išnaudotos, todėl jos negali būti pakeistos pinigine kompensacija, išskyrus atvejus, kai jų negalima suteikti dėl darbo santykių nutrūkimo.

Be kasmetinių atostogų, numatytos ir tikslinės atostogos (nėštumo ir gimdymo, vaikui prižiūrėti, asmenims, įvaikinusiems naujagimius, ar globėjams, tėvui (globėjui, rūpintojui), auginančiam vaikus be motinos, mokymosi atostogos), jos suteikiamos paliekant darbo užmokestį (visą ar dalį), mokant socialinio draudimo pašalpą arba visiškai nieko nemokant, t. y. suteikiant vadinamąsias neapmokamas atostogas (Atostogų įstatymo III skirsnis).

Atostogų įstatymas, kitaip nei iki tol galiojęs DĮK, reglamentavo neapmokamų atostogų dėl šeiminių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių suteikimą. Tam tikriems asmenims (invalidams, tėvams, globėjams, rūpintojams, slaugytojams) pageidaujant numatyta suteikti iki 30 kalendorinių dienų trukmės neapmokamas atostogas šalių suderintu laiku. O nemokamų atostogų dėl šeiminių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių suteikimas deleguotas kolektyvinėms sutartims arba suteikiamos šalims susitarus. Be to, kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės nei 28 kalendorinių dienų atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti atostogų laiką, nustatyti didesni apmokėjimai, nei garantuoja Atostogų įstatymas. Tokiu būdu Atostogų įstatymas (1991 12 17, Nr. 1-2113) buvo liberalesnis, keičiantis nusistovėjusį centralizuotą (imperatyvų) reglamentavimą sutartiniu (dispozityviu).

Nedera pamiršti ir to, kad Pagrindai atribojo sąjungos ir sąjunginių respublikų kompetenciją. Jų 106 str. 1 d. 4 p. skelbė, kad ir kiti įstatymų aktai gali nustatyti papildomų pagrindų nutraukti kai kurių kategorijų darbuotojų darbo sutartį, jei yra tam tikrų sąlygų. Tačiau sąjunginės respublikos iš esmės savo DĮK numatė tik tuos, kuriuos reguliavo Pagrindai. Dar daugiau, šios teisės normos nebuvo laikomasi, nes kai kurių kategorijų darbininkų ir tarnau-

[573] Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. *Valstybės žinios.* 1992, Nr. 2-18.

tojų atleidimo papildomus pagrindus nustatė ne įstatymai, o įstatymų įgyvendinamieji aktai (nuostatai ir pan.). Tai palietė mokslinio tyrimo įstaigų projektavimo, tyrinėjimo ir kt. organizacijų vadovaujančius, mokslo, inžinerijos ir technikos darbuotojus ir specialistus, jei jie atestavimo metu pripažinti neatitinkančiais einamų pareigų, juos atleisdavo remiantis nuostatais. Iš antraeilių pareigų buvo galima atleisti taip pat remiantis įstatymų įgyvendinamuoju norminiu aktu – nuostatais.

1988 m. vasario 4 d. įsaku[574] ir Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Prezidiumo tų pačių metų kovo 30 d. įsaku buvo atitinkamai papildyti Pagrindai ir DĮK. Esminiai papildymai palietė: 1) darbo sutartį su pensinio amžiaus darbuotojais (įmonės, organizacijos administracija turėjo teisę savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kai jie sulaukia pensinio amžiaus ir turi teisę į visą senatvės pensiją, neįspėjant jo apie būsimą atleidimą); 2) bandomuosius terminus priimant į darbą (bandomasis laikotarpis nuo vienos savaitės – darbininkams, dviejų savaičių – tarnautojams, vieno mėnesio – atsakingas pareigas einantiems tarnautojams buvo pratęstas visiems priimamiems į darbą darbuotojams iki trijų mėnesių, o priimamiems į atsakingas pareigas, suderinus su profsąjungos komitetu – iki šešių mėnesių); 3) perkėlimus į kitą darbą (buvo atsisakyta darbo vietos pakeitimo sampratos bei galimybės ir įvesta esminių darbo sąlygų pakeitimo tvarka (DĮK 35 str.)); 4) papildomas garantijas darbo kolektyvų tarybų nariams ir pan. Tuo pat metu buvo įteisinta galimybė profsąjungos reikalavimu nutraukti darbo sutartį. Tokį reikalavimą profsąjungos galėjo kelti dėl organizacijų vadovų, jų pavaduotojų, vyriausiųjų specialistų, taip pat struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų atleidimo. Darbo įstatymų kodeksas buvo papildytas šešioliktuoju A skirsniu „Darbo kolektyvas“, įteisinusiu vadovų rinkimą darbo kolektyvuose, kuriuo buvo siekiama gerinti kokybinę vadovaujančių darbuotojų sudėtį ir didinti jų atsakomybę už veiklos rezultatus. Pastarųjų skundus dėl atleidimo iš darbo svarstė ne teismas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, o aukštesnieji ūkiniai ir profsąjungų organai.

Apibendrinant galima pažymėti tai, kad Sovietų Sąjungoje darbo sutartis nevaidino didelio vaidmens, tai nebuvo šalių tarpusavio susitarimo dėl darbo sąlygų tikroji išraiška, nes darbo santykiai buvo griežtai reguliuojami įstatymais ir juos įgyvendinančiais teisės aktais.

---

[574] *TSRS Aukščiausiosios Tarybos žinios*. 1988, Nr. 6-95.

Darbo santykių teisinio reguliavimo pokyčiai atkūrus Lietuvos nepriklausomybę

Lietuvos Respublikos piliečių 1992 m. spalio 25 d. priimtos Konstitucijos preambulėje įtvirtintas atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekis. Joje pabrėžiamos iš darbo kylančios žmogaus teisės kaip pagrindinių asmens teisių visuma. Tai, kiek žmogus galės naudotis savo teisėmis, neturi lemti vien ekonominės sistemos kriterijai. Priešingai, kaip tik atsižvelgimas į objektyvias darbo žmogaus teises – vis tiek, koks būtų jo darbas: fizinis, protinis, pramonėje, paslaugų srityje ar žemės ūkyje – turi sudaryti visos ekonomikos formavimo tikriausią ir pagrindinį kriterijų valstybės mastu. Konstitucijos 48 str. įtvirtintos teisės į darbą turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, t. y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti jį dirbti; teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją; teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą be kokios nors diskriminacijos ir kt.

Būtent laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dėl įsidarbinimo, o apsisprendus dirbti – pasirinkti veiklos sritį. Šis konstitucinis principas skatina priimti tokias darbo teisės normas, kurios garantuotų asmenims realų įsidarbinimą – atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus ir polinkius.

Teisė laisvai pasirinkti darbą šalina jo priešingybę – priverstinį darbą, t. y. tokį darbą ar tarnybą, kurie buvo išreikalauti prievarta, grasinant ir kurių asmuo nesutiko atlikti savo valia. Respublikos Seimas, pripažindamas priverstinio darbo panaikinimo svarbą, ratifikavo dvi TDO konvencijas: Konvenciją Nr. 29 „Dėl priverstinio ir privalomojo darbo“ (1930 m.) ir Konvenciją Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ (1957 m.). Kad „priverčiamasis darbas draudžiamas“ yra įtvirtinta ir Konstitucijos 48 str. trečiojoje dalyje.

Tačiau gyvenime situacijos yra tokios įvairios, kad kai kada faktiškai atliekant tam tikras darbines funkcijas visiškai išvengti „priverstinumo“ momento (vadovaujantis tik „sutartiniu“ principu) neįmanoma. Tokių prievolių, pareigų atlikti tam tikrus darbinio pobūdžio veiksmus pavyzdinį sąrašą nustato Konstitucijos 48 str. ketvirtoji ir penktoji dalys ir nurodo, kad tai nelaikoma priverčiamuoju darbu. Šios prievolės atsiranda įvairiais pagrindais, teisiniu požiūriu yra nevienarūšės: kai kurios iš jų visiškai nepriklauso nuo jos

turinio, subjekto (dažnai ir kitų subjektų) valios, kai kurios atsiranda dėl jo anksčiau įvykdytų suvoktų nusikalstamų veiksmų.

Reikėtų pabrėžti, kad laisvas darbo ar verslo pasirinkimas yra žmogaus teisė, bet ne pareiga. Laisvės pasirinkti darbą išraiška yra ir tai, kad darbuotojas be didesnių apribojimų savo pareiškimu gali nutraukti sudarytą darbo sutartį.

Pati sąvoka „laisvė" teorine prasme gali būti suprantama ir kaip „reali", ir „formali". Reali ar „tikroji' laisvė yra tada, kai žmogus gali pasirinkti darbą, darbo vietą ir kt. Tačiau kai laisvė suabsoliutinama, tada iš jos atimamas pirminis turinys, įvyksta prieštaravimas pačiai laisvės prasmei. Formali laisvė reiškia draudimų nebuvimą, pvz., asmuo gali ir nedirbti, jei turi kitokių pajamų. Kita vertus, ne visų draudimų panaikinimas reiškia laisvės išplėtimą. Šiuolaikinėmis globalizacijos, ekonominės, finansų krizės sąlygomis daugelis darbuotojų priversti „savanoriškai" atsisakyti savo teisių į poilsį, sveikas ir saugias darbo sąlygas ir kt., verčiami aplinkybių ar darbdavio spaudimu. Globalizacijos sąlygomis didėja asmens laisvių reikšmė. Ši tendencija turi teigiamus ir neigiamus aspektus. Fundamentalios laisvės įdiegiamos visose visuomenės gyvenimo srityse, taip pat ir darbo santykiuose.

Atkūrus nepriklausomą Lietuvą Vyriausybei buvo pavesta reformuoti darbo teisę. Vyriausybė šias funkcijas vykdyti pavedė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, kuri sudarė mokslininkų ir specialistų grupes parengti pasiūlymus darbo įstatymams papildyti ir pakeisti. Grupėms pagal šį pasiskirstymą buvo pavesta savarankiškai rengti pasiūlymus (projektus) norminiams teisės aktams papildyti ir pakeisti ir juos pateikti svarstyti. Svarstant pasiūlymus išryškėjo dvi darbo santykių reglamentavimo galimybės. Pirma – iš karto rengti naujo Darbo kodekso projektą, antra – nuosekliai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą rengiant atskirų įstatymų projektus (darbo užmokesčio, darbo sutarties, kolektyvinės sutarties, darbo ginčų ir kt.).

Kaip nurodo I. Nekrošius „... nei tarp socialinių partnerių, nei tarp politikų nebuvo bendros nuomonės, aiškesnės nuostatos, kokiu iš minėtų būdų turėtų būti reformuojama Lietuvos darbo teisė"[575]. Reformos pradžioje buvo pasirinktas antrasis būdas – nuspręsta rengti atskirus darbo įstatymus: Darbo sutarties, Darbo ginčų nagrinėjimo, Saugos darbe, Kolektyvinių sutarčių, Atostogų ir kt. Nemažai naujų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų buvo pri-

[575] Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. VU Mokslo darbai. *Teisė*. 1999, Nr. 33(1), p. 25–26.

imta gyventojų užimtumui reglamentuoti, kaip antai Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas (toliau – užimtumo įstatymas), Gyventojų pajamų garantijų, Darbo apmokėjimo įstatymai bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1990 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 394 patvirtinti norminiai teisės aktai: Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai, Viešųjų darbų atlikimo tvarka, trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatai ir kt. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 1990 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. 110 patvirtino užimtumo fondo sudarymo ir panaudojimo tvarką, Laisvų darbo vietų registravimo darbo biržoje ir pranešimų apie grupinį darbuotojų atleidimą tvarką, vėliau patvirtino Bedarbių registravimo, pašalpų jiems skyrimo ir mokėjimo tvarką. Tokią gausą norminių teisės aktų gyventojų užimtumo santykiams reglamentuoti lėmė atsiradusios naujos ekonomikos ir darbo rinkos, kurios sudarė sąlygas galimam nedarbui. Nuo 1989 m. kasmet dirbančių gyventojų mažėjo (1993 m. jų buvo 47,7 proc., 1994 – apie 45 proc.). Jau 1990 m. pradėjo pastebimai mažėti darbininkų ir tarnautojų valstybiniame sektoriuje ir daugėti privačiame sektoriuje[576]. Įsivyravus naujoms nuosavybės formoms, pasikeitus įmonių, įstaigų, organizacijų teisiniam statusui, joms įgijus didesnį savarankiškumą nustatant darbuotojų skaičių, jų panaudojimą darbe, darbuotojų mažėjimo procesas turėjo tendenciją didėti, tačiau 1991–1992 m. bedarbių minios neužplūdo darbo biržų todėl, kad tuomet darbininkų atleidimą ribojo Vyriausybės nutarimai ir, žinoma, dėl finansinių sunkumų, nes atleidžiamiems darbuotojams turėjo būti sumokėtos atitinkamos piniginės kompensacijos (DĮK 47 str.), be to, buvo merdinčių įmonių, kuriose nors darbuotojai neturėjo darbo, bet nebuvo atleidžiami.

Gyventojų užimtumą reglamentuojančiuose teisės aktuose buvo įtvirtinta piliečių konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla, šios teisės įgyvendinimo būdai, įdarbinimo garantijos, darbdavio pareigos apie samdos sutarties nutraukimą, gyventojų užimtumo ekonominės prielaidos (užimtumo fondo lėšos, jų panaudojimas), socialinės garantijos bedarbiams (bedarbio pašalpa, jos dydis, skyrimo, sumažinimo, neskyrimo, nutraukimo tvarka), viešieji darbai ir kt. Pagal 1990 m. gruodžio 13 d. Gyventojų užimtumo įstatymą bedarbio pašalpa buvo gana didelė, ją per pirmuosius du mėnesius sudarė 70 proc., per kitus du mėnesius 60 proc. ir per tolesnius du mėnesius – 50 proc. ankstesnėje darbovietėje gauto vidutinio

[576] Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje. Vilnius, 1995, p. 21.

darbo užmokesčio. Tokiu būdu darbo rinkos politika pradiniame jos raidos etape buvo daugiau nukreipta į pasyvias priemones – bedarbio pašalpas, kurių tikslas – suteikti laikiną materialinę paramą asmenims, netekusiems darbo.

Tačiau atsižvelgiant į darbo rinkos vystymosi situaciją 1991–1995 m. (bendras dirbančių asmenų skaičius sumažėjo 15 proc.), darbo rinkos politika buvo koreguojama, keičiami jos prioritetai. 1996 m. Gyventojų užimtumo įstatymas buvo pakeistas Bedarbių rėmimo įstatymu, numatančiu naujas bedarbių paramos galimybes (pakeistos bedarbio statuso suteikimo sąlygos, kompensacinės priemonės bedarbystės atveju nuosekliai buvo keičiamos aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis, plečiamas profesinis mokymas, diegiamos naujos darbo paieškos formos, organizuojami viešieji darbai bei Užimtumo fondo remiami darbai ir kt.).

Darbo rinkos vystymosi prognozės numatė ir ateityje vyksiančius pokyčius, išryškino prioritetines veiklos kryptis, ypač Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare ir įgyvendinant Lisabonos strategiją. Tuo tikslu Lietuvoje buvo priimtos Bedarbių rėmimo įstatymo pataisos, kurios iš esmės jį pakeitė, o 2006 m. rugpjūčio 1 d. priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas[577], kuriame įteisintos aktyvios užimtumo politikos priemonės. Tuo tarpu pasyvios užimtumo rėmimo priemonės – nedarbo draudimo išmokos – buvo įteisintos Nedarbo socialinio draudimo įstatymu, kuris įsigaliojo 2005 m. sausio 1 d.[578]. Atskirai reikėtų paminėti užsieniečių įdarbinimą Lietuvoje, kuris buvo reglamentuotas Įstatymu dėl užsieniečių teisinės padėties[579], jame numatytos skirtingos Europos Sąjungos valstybių narių ir trečiųjų šalių piliečių atvykimo, gyvenimo ir darbo sąlygos.

Padėtis darbo rinkoje 2009 m., palyginti su laikotarpiu, kai buvo rengiamas ir įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo 2006 metų įstatymas, pasikeitė ir toliau sparčiai keičiasi. Sulėtėjo ekonomikos augimo tempai. 2008 m. padėtį šalies darbo rinkoje iš esmės pradėjo keisti pasaulinė finansų krizė, kurios neigiami padariniai šalies gyventojų užimtumui juntami vis labiau, sudarė prielaidas tobulinti Užimtumo rėmimo įstatymą (2006 m.), siekiant sušvelninti ekonominio sunkmečio įtaką nedarbo augimui, sudarant sąlygas didesniam skaičiui asmenų dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, skatinant bedarbių aktyvumą darbo rinkoje, naudojantis profe-

[577] *Valstybės žinios.* 2006, Nr. 73-2762.
[578] *Ten pat.* 2004, Nr. 4-26.
[579] *Ten pat*, Nr. 73-2539.

sinio mokymo ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėmis. Taip pat siekiama didinti įdarbinimo institucijų veiklos lankstumą, sudaryti palankesnes sąlygas įmonėms apsirūpinti darbuotojais, skatinti bedarbių teritorinį mobilumą. Siekiant įtraukti daugiau organizacijų ir bendruomenės atstovų į užimtumo politikos priemonių įgyvendinimą pagal Lisabonos strategijos nuostatas, 2009 m. priimtas naujas Užimtumo rėmimo įstatymas[580].

Palyginus Darbo kodekso normas su prieš jį priimant galiojusiais įstatymais, paminėtinos šios teisinio reglamentavimo naujovės, kurioms iš esmės įtaką darė tarptautiniai, Europos Sąjungos teisės aktai ir ekonominė situacija.

Kodifikavimo procese minėti atskiri darbo santykius reguliuojantys įstatymai buvo sujungti į visas svarbiausias darbo teisinių santykių sritis apimantį kodeksą. Į Darbo kodeksą buvo perkeltos kai kurios normos, o dauguma nuostatų įtvirtinta atsižvelgiant į pakitusius darbo santykių bei darbo rinkos poreikius, netekusios aktualumo normos pakeistos naujomis.

Priėmus Kodeksą darbuotojai įgijo galimybę pasirinkti įmonės lygmeniu jų teisėms ir interesams atstovaujantį subjektą – gali steigti profesinę sąjungą arba sudaryti darbo tarybą.

Darbo sutarties šalims suteikiamos platesnės jų santykių įforminimo galimybės, t. y. įteisinta daugiau darbo sutarties rūšių, siekiant didesnio darbo santykių lankstumo. Numatyta teisė nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių: a) atleidimas su įspėjimu (kai nėra darbuotojo kaltės); b) atleidimas be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba dėl Darbo kodekse numatytų objektyvių aplinkybių. Padidintos atleidžiamam darbuotojui išeitinės išmokos dydis atsižvelgiant į jo nepertraukiamąjį darbo stažą toje įmonėje (DK 140 str.).

Įteisinta Vyriausybės galimybė, atsižvelgus į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuomonę, nustatyti ne vieną, bet atskiroms ūkio šakoms ar atskiroms darbuotojų grupėms skirtingus minimalios algos dydžius.

Siekiant užtikrinti darbdavio turto apsaugą, darbuotojo materialinė atsakomybė padidinta iki trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Numatytos palankesnės tiek individualių, tiek ir kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo normos.

Apskritai 2002 m. priimtas Darbo kodeksas, palyginti su iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusiais įstatymais, kur kas daugiau erdvės ir galimybių suteikė kompromisiniam darbo santykių reglamentavimui, kai dėl konkrečių klausi-

[580] *Valstybės žinios.* 2009, Nr. 86-3638.

mų tariasi darbdavių ir darbuotojų atstovai – socialiniai partneriai, trišalės partnerystės atvejais – ir Vyriausybė bei savivaldybės. 2002 m. Darbo kodekse visos svarbiausios darbo santykių sritys buvo daugiau ar mažiau liberalizuotos suteikiant galimybę darbo teisinių santykių subjektams išreikšti savo valią ir nusistatyti joms palankesnes sąlygas. Kodekse numatyta, kad tais atvejais, kai Darbo kodeksas, įstatymai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas – jie turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.